

TARTU ÜLIKOOL
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Sotsioloogia õppekava

Merle Mägi

AVALIKU JA ERASEKTORI KAHE ORGANISATSIOONI TÖÖTAJATE
VÄÄRTUSTE VÕRDLUS

Magistritöö

Juhendaja: Tarmo Strenze, PhD

Tartu 2021

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad ja kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Merle Mägi

Sissejuhatus.....	4
1. Ülevaade Eesti avalikust ja erasektorist.....	7
1.1. Avalik sektor, selle kulude kasv ja seos majanduskasvuga	7
1.2. Eesti avaliku sektori suurus ja arengunäitajad	9
1.3. Era- ja avaliku sektori organisatsioonide võrdlus	11
1.4. Eesti avaliku ja erasektori hõive mustrid	17
1.5. Era- ja avaliku sektori töötajate väärtuspõhised erinevused	20
1.5.1. Väärtuste teoreetiline taust.....	20
1.5.2. Tööväärtuste erinevus avalikus ja erasektoris.....	24
1.5.3. Hoiakud ja erinevus väärtustest	28
1.5.4. Hoiakud kapitalismi ja turumajanduse suhtes	28
2. Probleemipüstitus ja hüpoteesid.....	30
3. Metoodika	35
3.1. Andmed.....	35
3.2. Ülevaade organisatsioonidest ja valimist	40
4. Tulemused.....	42
4.1. Küsitluste tulemused kahe organisatsiooni lõikes.....	42
4.1.1. Sotsiaaldemograafilised andmed.....	42
4.1.2. Schwartzi portreeväärtused	43
4.1.3. Sallivuse näitajad	48
4.1.4. Materialistikud <i>versus</i> postmaterialistlikud väärtused	53
4.1.5. Tööväärtused	56
4.1.6. Majanduslikud väärtused	59
4.2. Tulemused Eesti avaliku ja erasektoriga võrdlevalt.....	63
4.2.1. Schwartzi portreeväärtuste võrdlus	63
4.2.2. Sallivuse näitajad	64
4.2.3. Materialistikud <i>versus</i> postmaterialistlikud väärtused	65
4.2.4. Majanduslikud väärtused	66
5. Arutelu	67
Kokkuvõte.....	72
Summary	75
Kasutatud kirjandus	77
Lisa 1.....	84

Sissejuhatus

Paljud teadlased väidavad, et avaliku sektori liigne suurus on ühiskonnale ja majandusele kahjulik. Selle arvamise kasuks räägib tõik, et liiga suur avalik sektor tarbib ressursse, mis võiksid tegelikult olla hoopis suunatud ressursside taastootmisele, mitte aga nende kulutamisele. Mitmed uuringud näitavad, kuidas avaliku sektori suurus langetab riigi majanduskasvu ning mõjub seetõttu üldisele ühiskonna arengule pärssivalt (vt Oto-Peralías ja Romero-Ávila, 2013). Teisalt on mitmeid uuringuid, mis näitavad, et hästi organiseeritud avalik sektor ei pruugi üldse majanduslangust kaasa tuua (vt Bergh ja Henrekson, 2011), vaid on pigem ühiskonnale hüvanguks ning riigi ressursside efektiivne ümberjagamine tagab kõigi ühiskonnakihtide kaasatuse ilma sellele suurt majanduslikku koormust asetamata. Võrrelduna elanikkonna arvu ja avaliku sektori töötajate suhtega, on Eesti avaliku sektori töötajate suhtarv küllaltki suur. Ometi on Eesti avaliku sektori kulud pigem Euroopa Liidu keskmisest allpool (Rahandusministeeriumi..., 2019), mis näitab seda, et kuigi Eestis avalik sektor on suur, siis riigi poolt ümberjaotatav osakaal on väike ning pigem lähtutakse neoliberaalsest ühiskonna korraldusest, kus rõhutakse isikute endi hakkasaamisele.

Palju on räägitud sellest, et avaliku sektori ebaefektiivsus võrreldes erasektoriga on tingitud selle sektori suuremast ja mahukamast haldusvõimekusest, mida iseloomustab küllatki keeruline ja mitmetahuline bürokraatia, üldine protsesside jäikus, suur formaalsus ja tugev hierarhia (Rainey ja Bozeman, 2000; Perry ja Rainey, 1988; Rainey, 1976). Lisaks eelnevale võib avaliku sektori jäikus ja bürokraatia väljenduda selle sektori töötajate arvamustes, hoiakutes ja väärtustes, mis kõik mõjutavad avaliku sektori efektiivsust oma protsesse juhtimisel. Lisaks on muret tuntud ka selle üle, et üha paisuv avalik sektor mõjutab majanduskasvu negatiivselt (vt Conte ja Darrat, 1988). Nii mõnedki teadlased on väljendanud seisukohti, et avalikus sektoris tehtavad majanduslikud otsused erinevad erasektori organisatsioonide omadest tunduvalt, mille tingib sektorite erinev lähtekoht tulude ja kulude administreerimisele (vt Kungu, 2018). Lisaks ei soodusta avaliku sektori jäik juhtimishierarhia altpoolt tulevaid ideid ja lahendusi edukalt rakendada, kuna see ei sobitu avaliku sektori formaalse ja kindlaks kujunenud reeglistikuga.

Erinevate uuringute põhjal nii era- kui avaliku sektori organisatsioone vaadeldes (vt tabel 1) selgus, et eraorganisatsioonid on rohkem „turukesksed” ehk siis kasumile orienteeritud ja selleks aitab kaasa turumuutustega kiire kohanemine ehk paindlikkus ning ka innovatiivsus ehk uudsete lahenduste kiire kasutusele võtmine. Mitmed uuringud (vt Willem jt, 2010; Buelens ja Broeck

2007; Lyons jt, 2006) on jõudnud järeldusele, et seetõttu kannavad erasektori töötajad teisi väärtuseid kui avaliku sektori töötajad. Võib oletada, et erasektori töötajad, kus terve sektor on orienteeritud kasumi teenimisele, on rohkem uuenduslikumate väärtustega kui avaliku sektori töötajad. Avalik sektor seevastu mõjub bürokraatliku, aeglase protsessidega ning näivad justkui eelistavat vähem muutuseid ning rohkem paigalseisu. Sellest johtuvalt tekib küsimus, et kui avalik ja erasektor nii erinevalt toimivad, siis kas era- ja avaliku sektori töötajate vahel on selliseid erinevusi, mis annavad panuse ülalnimetatud erinevuste kujunemisele? Võiks eeldada, et sektorid vajavad töötajaid, kes ei erine üksteisest millegi poolest, sest olenemata organisatsioonide omandivormist ja sektorist on nende peamiseks eesmärgiks ellu viia organisatsioonide poolt püstitatud eesmärgid ja orienteeruda tulemuste saavutamisele. Lähtuvalt organisatsioonide erinevusest, võib tekkida õigustatud küsimus era- ja avaliku sektori töötajate erinevustest ning kas organisatsioonid kultiveerivad ka ise selliseid väärtusi, mis tõmbab ligi sinna nn sobituvate väärtustega ja hoiakutega inimesi?

Lisaks mängib Eesti avaliku sektori arengutes rolli ka ajaloolised eripärad. Eesti eripäraks ongi suur avalik sektor, sest Nõukoguse Liidu ajal puudus erasektor kui alternatiivne teenuste pakkumise võimalus ning arengulised muudatused, kus avalik sektor delegeeriks oma ülesandeid rohkem erasektorile, toimuvad aeglaselt. Kuigi eelmise riigikorra ajal loodud suur ametnikkond ja avaliku sektori laialdane hõlmatus ühiskonnas on visa taanduma, näitab Eesti siiski muutuste tendentsi siirdeühiskonnast väljumise poole. Selleks, et näidata praeguse Eesti arenguetappide valguses, kuidas mõjutavad Eesti majanduslikud ja ideoloogilised arengud institutsioonide töötajate väärtuseid, võrdleb käesolev magistr töö ühe tüüpilise avaliku sektori ja ühe ebatüüpilise erasektori organisatsioonide töötajate väärtuseid. Sellised üksteisest väga erinevad asutused võivad tuua need erinevused teravamalt esile kui muudel juhtudel.

Seega on antud magistr töö eesmärgiks võrrelda ja analüüsida era- ja avaliku sektori kahe valitud organisatsioonide töötajate vahelisi erinevusi ning kuivõrd langevad need kokku era- ja avaliku sektori normatiivsete ja majanduslike erinevustega. Täpsemalt analüüsitakse ühe eraettevõtte ja ühe linnavalitsuse töötajate väärtushinnanguid üksteisega võrdlevalt, et välja selgitada nende väärtuste erinevused või sarnasused.

Uuringu ülesanded:

- anda ülevaade käesoleva temaga seotud akadeemilisest kirjandusest;

- luua väärtuste mõõtmise metoodika varasemate metoodikate põhjal;
- viia läbi väärtuste mõõtmise sihtrühmades;
- analüüsida uuringu tulemusi ning võrrelda tulemusi teiste andmestikega (ESS 2018 ja EVS 2018) ja anda ülevaade tulemustest.

Töö koosneb viiest peatükist. Teooriaosas on ülevaade avaliku sektori ja majanduskasvu seostest, võrreldakse avaliku ja erasektori organisatsioonide üldiseid ja nende töötajate väärtuspõhiseid erinevusi ning antakse ülevaade senistest uuringutest, kus käsitletakse nii organisatsioonilisi kui töötajate väärtuste erinevusi.

Teine peatükk on probleemipüstituse osa, kus võetakse lühidalt kokku magistritöö peamine mõte ja sõnastatakse sellest lähtuvalt uurimishüpoteesid. Kolmandas peatükis antakse ülevaade töö metoodikast, neljandas osas esitatakse analüüside tulemusi. Viies peatükk on arutelu osa, kus saadud tulemusi lahti mõtestatakse ning teooriaosas toodud ideedega kõrvutatakse ja seostatakse. Töö lõpetab lühike kokkuvõte.

Täna tänan enda juhendajat Tarmo Strenzet, kes mind töö kirjutamisel abistas ja mõtteid korrastas ja aitas tööd paremaks teha. Veel tänan Kadri Rootalu asjalike nõuannete eest SPSSi käsitlemiseks, ilma milleta olnuks keeruline kiiresti vajalikke teste teha. Lisaks tänan ka oma retsensenti Andu Rämmerit, kes samuti aitas oma asjalike kommentaaridega tööd parandada.

1. Ülevaade Eesti avalikust ja erasektorist

1.1. Avalik sektor, selle kulude kasv ja seos majanduskasvuga

“Government is not a solution to our problem, government is the problem”

R. Reagan Inauguratsiooni kõne 20.01.1981

See USA 40nda neoliberaalse presidendi inauguratsioonikõnes öeldud lause iseloomustab teadlaste seisukohta, et valitsuse suurus ja majanduskasv on omavahel tihedas seoses ning üha suurenevad avaliku sektori kulutused võivad varjutada majanduskasvule suunavaid valitsuse tegevusi (Bergh & Henrekson, 2011).

Avalikku sektorit võiks kõige üldisemalt defineerida kui valitsuse tegevust ja selle tagajärgi (Kommer, 2004). Avalik sektor koosneb valitsusest ja avalikkuse poolt kontrollitud või finantseeritud asutustest, ettevõtetest ning teistest üksustest, mis pakuvad avalikke teenuseid, tooteid ja programme (Supplemental Guidance, 2011). Rahandusministeeriumi (Rahandusministeerium/ riigihaldus, vaadatud 11.05.2021) järgi moodustavad avaliku sektori vastavalt omaniku liigile, kas riigile või kohalikule omavalitsusele kuuluvad asutused koos oma töötajaskonnaga. Avalikust sektorist suurima osa (88%) moodustab valitsussektor (Rahandusministeerium/riigihaldus, vaadatud 11.05.2021). Erasektor aga hõlmab riigi omandist ja kontrollist väljapoole jäävaid eraettevõtteid (Cambridge Dictionary, vaadatud 12.12. 2020).

Enamike Lääne tööstusriikide avalik sektor on alates 1960ndatest teinud kiire kasvu ning samaegselt on majanduskasv neis riikides märkimisväärselt langenud (Conte ja Darrat, 1988). Seda tendentsi näitavad ka OECD riikide kohta avaldatud andmed, mille kohaselt moodustasid valitsuskulud enne I Maailmasõda vähem kui 10% sisemajanduse koguproduktist (SKP-st). Teise maailmasõja alguseks olid avaliku sektori kulutused kasvanud kahekordseks ehk 18%-le SKP-st. Seitsmekümnendate keskpaigaks oli valitsuskulude osakaal kasvanud juba 36%-le SKP-st ning 1980ndateks alguseks oli see kasvanud 44%-le SKP-st. Kuid siin peab silmas pidama, et selline avaliku sektori ülepaisutus ja majanduskasvu seos on riigiti väga erinev (Kommer, 2004; Boix, 1999; Conte ja Darrat, 1988), näiteks Rootsis ulatuvad avaliku sektori kulud ligikaudu 60%-ni SKP-st ja 45%-ni Lääne-Euroopas (Rahandusministeeriumi., 2019).

Avaliku sektori suurus sõltub talle pandud ülesannetest ja funktsioonidest ehk riikide valitsuste poolt kokkulepitud prioriteetsete valdkondade ressursside jaotusest. Avaliku sektori funktsioone

ja ülesandeid on liigitatud üsna mitmel viisil ning need muutuvad ajas sõltuvalt majanduspoliitikatest ja riigi ideoloogilistest valikutest. Midtbø (1999) märgib, et riigi ideoloogilised valikud mõjutavad otseselt majanduse toimimist ning lisab, et vasakpoolsetelt parteidelt oodatakse klassipõhise ümberjaotuskonfliktide ning töölisklassi eelistamise tõttu otsesemat sekkumist riigi ressursside laiapõhjalisemaks ümberjaotuseks. Parempoolsetelt parteidelt, kes on tugevalt seotud keskklassi, ärimaailma ja selle kapitaliga, oodatakse väiksemat toetust avaliku sektori paisumisele (Midtbø, 1999).

Selleks, et avalik sektor saaks pakkuda ühishüvesid, vajab ta vastavaid rahalisi vahendeid ning riigi peamiseks tuluallikaks on mitmesugused maksud. Maksude suurendamise vajaduse tingib peamiselt avaliku sektori kulutuste kasv ehk tulude ümberjagamise määra. Saksa ökonimisti järgi nime saanud Wagneri seadus seostab avalike kulutuste suurenemist sissetulekute kasvu laienemisega (Silberg, 2020; Jaen, 2018) ning selle seaduse kohaselt riikide elatustaseme kasvades suureneb ka ühiskonna soov paremate ja kvaliteetsemate avalike teenuste järele (Kirsipuu, 2020). Nii Pater ja Skica (2014), Fraser (2003) kui Berg ja Henrekson (2003) nendivad, tuginedes varasematele teadustöödele, et just demokraatlike riikide avalik sektor on liiga suureks paisunud ning kulutab liialt ressursse, mida mõjutab eelkõige huvigruppide mõjukus ressursside ümberjaotamisel. Ometi toovad ka Bergh ja Henrekson (2011) välja, et selline rikastele riikidele iseloomulik negatiivne korrelatsioon ei ole siiski ainuvaldav ning viitavad Skandinaavia heaoluriikidele, kus suure valitsussektoriga kaasnevatest kõrgetest maksudest tingitud negatiivset majanduskasvu tasakaalustatakse teiste, majanduskasvu soodustavate poliitikate kaudu (Bergh ja Henrekson, 2011). Toots (2020) nimetab selliseid väljakujunenud sotsiaalpoliitikat haldavate institutsioonidega riike, kus on püsivalt olemas programmid ja meetmed, mis tagavad inimeste sotsiaalse turvalisuse ja heaolu, heaoluriikideks (Toots, 2020). Ühelt poolt sellised demokraatlikud nn heaoluriigid jagavad riigi tulusid rohkem ümber (vt Meyer, 2017), mis võib teiselt poolt kaasa tuua suurenenud avaliku sektori kulutused.

Esping-Anderseni (1990) teedrajav kolme heaoluriigi mudel on siiani enimkasutatav tüpoloogia, mis jagab riigid heaolupoliitika rahastamiseks mõeldud ressursside kogumise järgi kolmeks tüübiks (Toots, 2020; Esping-Andersen, 1990). Esimesena nimetab Esping-Andersen „liberaalset“ ehk anlgosaksi heaoluriigi mudelit, kus Toots (2020) märgib Esping-Andersenile (1990) tuginedes, et tegemist on tüübiga, kus eksisteerivad tagasihoidlikud maksueraldised riiklikule sotsiaalkaitsele. Prevaleerib „Vähem riiki, rohkem turgu“ mõtteviis, kus hädapärane riiklik abi on

suunatud eeskätt vaestele, ent toetuste eesmärk ei ole ebavõrdsuse tasandamine. See mudel on Esping-Anderseni sõnul levinud USAs, Kanadas ja Austraalias ning Tootsi (2020) sõnul ka Ühendkuningriigis ja ka Eestis.

Teiseks mudeliks nimetab Esping-Andersen (1990) konservatiivset heaoluriiki, mida Toots (2020) täiendavalt nimetab Bismarcki heaolumudeliks. See mudel rõhutab traditsioonilist peremudelit – naiste perekeskset rolli ning heaolu sõltub iga isikuga seotud panusest. Ometi on selles mudelis enam ebavõrdsust, sest kodused naised on hüvitistest välistatud (Esping-Andersen, 1990). See mudel on levinud Saksamaal, Austrias, Prantsusmaal ja Itaalias.

Kolmandaks nimetab Esping-Andersen (1990) sotsiaaldemokraatlikku ehk universaalset heaoluriiki, mida nüüdisajal nimetatakse sageli ka Põhjala (*Nordic*) tüübiks, toetub tugevalt kesks- ja kohalikule valitsusele, kogub sotsiaalpoliitika ressursid valdavalt üldmaksudest ning tagab ühetaolise õiguse toetustele ja teenustele residentsuse alusel (Toots, 2020; Esping-Andersen, 1990). Viimane mudel ongi omane Põhja-Euroopa riikidele nagu Taani, Soome, Rootsi ja Norra.

Üldiselt näitavadki erinevad uuringud seda, et mahukas avalik sektor on enamasti omane demokraatlikele riikidele ning sealse avalikud sektorid on hakanud majanduskasvu sööma. Kuid see ei ole sugugi reeglilik, sest on olemas ka häid näiteid nn mahukate avaliku sektoriga riikide hulgas, eelkõige Skandinaaviamaades, mis liigituvad universaalse heaoluriigi alla ning kus kvaliteetne ja hästi toimiv avalik sektor on õigete poliitiliste otsuste tulemiks ja suureks paisunud avalik sektor ei mõju majanduselle negatiivselt.

1.2. Eesti avaliku sektori suurus ja arengunäitajad

Eestit on uurijad üksmeelselt iseloomustanud kui nõrga sotsiaalse kapitali, lõhutud sotsiaalse võrgustike ja individualistlike väärtushinnangutega siirdeühiskonda (Vahe, 2004), mis toob välja ühiskonnas omavahel vastuollu minevate nõukogudeaegsete ning olemuselt liberaalsete, sotsialismi järel domineerivate traditsioonide, sümbolite, väärtuste ja identiteetide vahekorra (Kennedy 2002, Sztompka 2004 via Rämmer 2017). Kommer (2004) märgib, et majanduspoliitikad mõjutavad valitsuse funktsioone ning siirdeühiskonna avalikku sektorit iseloomustab riigi osa vähenemine ja iseregulatsioonidele rõhumine, mis toimub turgude vahendusel, samas kui arenenud riikides toimub SKP ümberjaotus suuremas ulatuses ning heaolukasv on suurendanud ka valitsuse ümberjaotava osa suurust (Kommer, 2004). Eestis

moodustavad avaliku sektori kulutused 36% SKP-st (Kommer, 2004), 2018. aastal moodustasid Eesti valitsussektori kulud 39,5% SKPs, Euroopa Liidu keskmine ulatus 45,6%ni SKPst (Rahandusministeeriumi., 2019). See näitab, et Eestis püütakse hoida valitsussektori kulud madalad ning ühtlasi ka ümberjaotatavat ressursi madalal tasemel. See aga võib näidata seda, et valitsuskuludelt soovitakse kokku hoida ning nn õhukeses riigis rõhutakse rohkem elanikkonna enda hakkamasaamisele. Eesti asetub USA 40nda presidendi Ronald Reagani kõnes väljendatud mudelisse, mida Esping-Andersen (1990) iseloomustas kui neoliberaalset heaoluühiskonda, kus tähtsustakse vähem riiki ja rohkem turumehhanisme. Neoliberaalne lähenemine seab küll esikohale riigi poolt võimaldatud kodanikuvabaduse ja heaolu, kuid ei karanteeri seda oma kodanikule, õigustades seda majanduskasvu kiire tõusuga ning sotsiaalse sfääri paikaloikumisega läbi „nähtatamu käe” (Saar ja Trumm, 2017). Tootski (2020) paigutab Eesti Esping-Anderseni mudeleid arvesse võttes kahe mudeli vahele, öeldes et 25 aastaga on Eesti liikunud konservatiivselt Bismarcki mudelilt uusliberaalse anglosaksi mudeli poole, sest statistika peaks näitama järgmisi suundumusi, kus vanaduspensionide asendusmäär (pensioni ja palga suhe¹) kahaneb, töötute ja suhtelise vaesuse määr kasvab, sotsiaalsiirete mõju vaesuse leevendamisele väheneb, varanduslik ebavõrdsus ühiskonnas suureneb ning inimeste otseste kulude (*OOPS – out-of-pocket-payments*) osakaal tervishoius suureneb (Toots, 2020). Kuigi Eestit iseloomustab võrreldes teiste arenenud riikidega suhteliselt suur valitsussektori töötajate osakaal (Avaliku sektori..., 2012), mis on küll muutumas, sest näiteks 2019. aastaks võrrelduna 2010. aastaga on avalikus sektoris hõivatute arv langenud 14%, on ometi Eesti avaliku sektori kulud pigem Euroopa Liidu keskmisest allpool. See näitab, et kuigi Eestis on suur avalik sektor, siis riigi poolt ümberjaotatav osakaal jääb küllalt väikeseks.

Kokkuvõtlikult saab öelda, et Eestis kui uusliberaalse poliitikaga riigis tähtsustatakse avaliku sektori majanduslikku efektiivsust ning eraisikutele pannakse suurem vastutus ning sellest tulenevalt peetakse erasektorit üldiselt paremaks kui avalikku sektorit. Sellest tulenevalt ongi oluline uurida, millised on avaliku sektori töötajate väärtused ja kui palju need erinevad erasektori töötajate väärtustest.

¹ Riikliku vanaduspensionijätkusuutlikkuse analüüs 2016: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Uudised/_pressinfo/vanaduspensionijatkusuutlikkuse_analuus_2016.pdf

1.3. Era- ja avaliku sektori organisatsioonide võrdlus

Avalikku ja erasektorit ning nendes toimivaid organisatsioone on varem paljudes teadustöodes püütud omavahel võrrelda, mis aga pole sugugi kergete ülesannete killast. Üheks probleemkohaks on liigne stereotüüpne suhtumine avalikku sektorisse, mida kritiseerivad nii mõnedki majandusteadlased, teise hulgas Rainey ja Bozeman (2000), kelle arvates selline vastandlik suhtumine on valdav arusaam nende kahe sektori organisatsioonide võrdlemisel. Nii Baarspul ja Wilderom (2011) kui Rainey ja Bozeman (2000) märgivad, et nende kahe erineva sektori ja seal toimivate organisatsioonide võrdlemisel tuginetakse liialt lihtsustatud faktidele ja üldtunnustatud teadmistele, mis ütlevad, et avaliku sektori organisatsioonid toimivadki erinevamal viisil kui seda erasektori organisatsioonid. Ühtlasi märgivad Baarspul ja Wilderom (2011), et isegi teaduskirjanduses eksisteerivad vastandlikud vaated avaliku ja erasektori erinevustele, millest olulisemana nimetatakse avaliku sektori ülebürokratiseeritust, mis isegi popkultuuris on läbi negatiivse varjundi (nt ametnikke halvustav hoiak) tähelepanu osaliseks saanud. Et sellisest stereotüüpselt võrdlusest eemalduda, oleks vaja Baarspuli ja Wilderomi (2011) hinnangul empiirilistel uuringutel põhinevat organisatsioonitüüpide väljatöötamist, mis tugineksid senisest enam nende kahe sektori organisatsioonide võrdlusandmete analüüsile ja tagaksid selgema ülevaate nende sektori organisatsioonide toimimistrateegiast. Samas leidub Khani ja Khandakeri (2016) hinnangul selliseid teadustöid, mis ei keskendu niivõrd sektoritest tulenevale organisatsioonide erinevusele, kuivõrd organisatsioonide funktsionaalsusele ja disaini sarnasustele, sest organisatsioonid kõik praktiseerivad ja jagavad siiski mingil määral sarnaseid omadusi (Khan ja Khandaker, 2016).

Selleks, et esmalt kahe sektori organisatsioonide erinevust hinnata, toon välja Richard Drafti (2010) poolt oma raamatus „*Organizations Theory and Design*” kirjeldatud seitset peamist organisatsioonilist karakteristikut, mis iseloomustavad organisatsioonide struktuuralseid erinevusi. Esimesena nimetab Draft (2010) formaliseeritust, ehk organisatsiooni tööd puuduvate dokumentatsiooni hulka, millega kehtestatakse peamised protsessid, tegevused ja käitumisreeglid (ametikirjeldused, regulatsioonid ja juhised). On üldtuntud fakt, et avaliku sektori formaliseerituse aste on erasektorist kordades kõrgem, sest avalikus sektoris eksisteerib töö korraldamiseks rohkelt juhiseid, erasektoris sõltuvalt organisatsiooni suurusest on see paindlikum. Teiseks toob Draft (2010) välja septsialiseerituse, mis näitab organisatsiooniliste ülesannete jaotumist eri ametite

vahel ning kõrge spetsialiseerituse korral on ühel ametikohal tehtavate erinevate tööde ja toimingute arv piiratud. Näitena võib siin tuua olukorda, kus avaliku sektori organisatsioonides leidub erinevate spetsialiseerumise astmega ametikohti kaugelt enam kui erasektoris, sest viimases tehakse tihtilugu ühe töötaja poolt palju erinevaid tööloike. See viimane käib ehk rohkem väiksemate ettevõtete koha, ent suurettevõtetes võib samamoodi bürokraatia ja spetsialiseerituse aste olla samaväärne avalikus sektoris koetuga või mõnel juhul isegi kõrgem. Kolmandaks nimetab Draft (2010) võimuhierarhiat, mis kirjeldab alluvussuhteid ja kontrollmehhanismide ulatust. Neljas on tsentraliseeritus, mis näitab, millisel juhtimistasandil otsuseid tehakse, ehk mida tsentraliseeritum on organisatsioon, seda kõrgemal juhtimistasandil otsuseid tehakse. Viidendana nimetab Draft (2010) professionaalsust, ehk töötajate haridustaset ja väljaõppeaja pikkust ning viimasena tuuakse välja töötajate suhet erinevate osakondade ja alluvate-juhtide võrdluses.

Lisaks struktuurasetele erinevustele mainib Draft (2010) viit kontekstuaalset erinevust, milleks on suurus töötajate arvu ja osakondade järgi, organisatsiooniline tehnoloogia ehk tööks kasutavad toimingud ja tehnikad, organisatsiooni tööd mõjutav tegevuskeskkond koos erinevate sinna kuuluvate teguritega, eesmärgid ja strateegiad ning organisatsioonikultuur hoiakute, uskumuste ja väärtustega nii organisatsioonilisel kui personaalsel tasandil (Draft, 2010; Roots, 2005).

Benn ja Gaus (1983, *via* Perry ja Rainey, 1988) pakuvad välja omapoolse võimaluse kahe sektori organisatsioonide võrdlemiseks läbi kolmedimensioonilise lähenemise, millest esimene markeerib avalikku huvi üksikindiviidi ja kollektiivse tasandi hüvede eristamisel, teine juurdepääsu tagamist vahendite, infole ja ressursidele ning kolmas näitab seda, kas organisatsioonis on esindatud kogukonnahuvide või mitte (Benn ja Gaus 1983 *via* Perry & Rainey, 1988). Ehk siis teisisõnu jälgitakse avalikus sektoris ressursside jaotamise põhimõtteid ja sellega kaasnevat avalikustamist ning ressurssidele juurdepääsu võimaldamist kõigile võrdsetel alustel. Perry ja Rainey (1988) täiendavad, et üheks avaliku ja erasektori organisatsioonide eristamise aluseks on kaks olulist aspekti, millest esimene näitab, kui suurt inimhulka organisatsioonide tegevus mõjutab, ehk siis kui suur on avalikkuse huvi. Teine aspekt ehk omandivorm näitab, kas organisatsioonide tegevusest saavad kasu avalikkus või privaatsfäär ning kuipalju arvestatakse sealjuures turutõrkeid (Perry ja Rainey, 1988). Heres ja Lasthuizen (2012) ning Baarspul ja Wilderom (2011) toovad välja omapoolse nägemuse avaliku ja erasektori organisatsioonide peamistest erinevustest. Neist esimene näitab, kui võrd organisatsioonide tegevust piirab poliitiline kontroll, teine erinevus lähtub organisatsioonide omandivormist (orienteeritud turule või mitte) ja kolmas näitab

organisatsioonide avalike või äriliste eesmärkide olemasolu. Khan ja Khandaker (2016) lähenevad rohkem organisatsioonide funktsioneerimise tasandilt ning toovad avaliku ja erasektori organisatsioonide võrdlemisel aluseks fundamentaalsed põhikontseptsioonid nagu organisatsiooni eesmärgid, teenused ja tooted, ressursside päritolu, organisatsiooni struktuur ja ülesehitus, juhtimine, otsuste tegemine ja organisatsioonikultuur. Need kontseptsioonid ja mõisted on Khani ja Khandakeri (2016) hinnangul ainuüksi juba iga organisatsiooni analüüsi põhialusteks ning avaliku ja erasektori organisatsioonide analüüsimisel võtmetähendusega.

Tuginedes väga paljudes teadustöodes välja toodud võrdluses üksnes mõnede avaliku ja erasektori erinevusi kõrvutavatele töödele (Kungu, 2018; Rainey & Bozeman; 2000; Perry & Rainey; 1988; Rainey jt, 1976), toon välja mõned peamised avaliku ja erasektori organisatsioonide erinevused (vt tabel 1). Need välja toodud aspektid annavad aimu, millised on peamised erinevused nende kahe sektori organisatsioonide funktsionaalsust silmas pidades.

Näiteks leiavad Stojković ja Stojanović (2012), et peamine sarnasus era- ja avaliku sektori vahel seisneb „kliendi rahulolus”, kuid siingi seisneb erisus „kliendi“ positsioonis (vt tabel 1). Kungu (2018) annab kokkuvõtliku ülevaate erasektori ja avaliku sektori finantseerimise põhimõtetest, mis valgustab ka suhtumist finantsplaneerimisse nendes nimetatud kahes sektoris. Väga põhjalikult on erinevate teadustööde põhjal era- ja avalikku sektorit omavahel võrrelnud Rainey jt (1976), Gortner jt (1997 *via* Roots, 2005) nimetades mitmeid erinevusi, mis mõjutavad kahe organisatsiooni töökorraldust ja tulemusi erinevalt. Esimesena nimetavad nii Rainey jt (1976) ja Gortner jt (1997 *via* Roots, 2005) eesmärkide püstitamist ja planeerimist, mis on avalikus sektoris oma olemuselt komplekssem ja laialivalguvam nende rohkuse tõttu. Vähemtähtsaks ei peeta ka juhtimist ning motiveerimist, sest avaliku sektori organisatsiooni arengut takistab tippjuhtide sage vahetumine (valimised), mis omakorda mõjutab stiimulite leidmist töö tulemuslikkuse tõstmiseks (Gortner jt, 1997 *via* Roots, 2005). Kolmandana nimetakse tulemuste saavutamise indikaatoreid, sest avalikus sektoris pole mitte üksnes raske tulemusi mõõta, vaid lausa mõõdikuid seada (Rainey jt, 1976; Gortner jt, 1997 *via* Roots 2005). Lisaks ütlevad Gortner jt (1997 *via* Roots, 2005), et ametiasutustel on rohkem formaal-juriidilisi piiranguid, mis seab tegevusvabadusele suuremad raamid. Ametiasutused teostavad avalikku võimu, riigil on sanktsioonide kehtestamise monopol. Sellest tulenevalt on nende poolt pakutavate avalike teenuste tarbimine ja finantseerimine enamasti vältimatu või kohustuslik ning asutuste tegevusel on ulatuslikum mõju ning suurem sümboolne tähendus. Ametiasutuste otsuste vastuvõtmisel on jäigad formaalsed piirangud ning rohkem

järeilvalvet, mistõttu on nad ka oma tegevustes ettevaatlikumad ja ilmutavad vähem innovaatilisi arenguid.

Tabelis 1 esitatatakse erinevatel allikatel tuginevad leiud kõige enam kattuvate tunnuste kohta, mõnel juhul on ka lisatud tunnused, mida küll teistes teadustöodes kajastatud ei ole, kuid need on avaliku ja erasektori võrdlemisel olulised tunnused.

Tabel 1. Avaliku ja erasektori organisatsioonide erinevused. Autori koostatud erinevate allikate põhjal

TUNNUS	AVALIK SEKTOR	ERASEKTOR	ALLIKAS
VÄLISED TEGURID			
Finantseerimine ja kulude administreerimine ning sõltuvus välistest teguritest - turg	Kulude efektiivne juhtimine; tulude ja kulude eelistused tulenevad juhtimisest, seadusandjatest, planeerijatest	Kasumitootlus, turuosa kasvatamine; tulude ja kulude eelistused tulenevad kliendi nõudlusest	Stojković ja Stojanović (2012)
	Tulud korrigeeritakse vastavalt kuludele, laenamine nii siseselt kui väliselt; investeringud pikajalise tasuvuspunkti; tulu suurenemine maksudest; eelarve jääk ei ole soovitatav	Kulud korrigeeritakse vastavalt tuludele; ainult väline laenamine; eeldatakse kiiret tasuvuspunkti; tulu kasvamine üksnes turusituatsioonist; eelarvejääk on soovitatav	Kungu (2018)
	Turumehhanismidest sõltumatus motiveerib vähem kulude efektiivset kasutamist, rohkem poliitilised mõjud	Turumehhanismidest ja kliendi eelistustest sõltuv; efektiivsus ja säästlikkus	Rainey jt (1976)
	Juhtimisoskuseid ei väärtustata avalikus sektoris kui tulemuse osa; poliitiline keskkond mõjutab finantsotsuseid	Erasektoris on juhtimisoskused kõrgelt väärtustatud ning on tulemuse saavutamiseks olulised.	Perry ja Rainey (1988)
	Ei ole turust sõltuv, kaasneb nn liigseid teenuse tarbijaid, st saavad need, kes puudub otsene vajadus.	Turumehhanismidest sõltuv	Khan ja Khandaker (2016)
Peamised kasusaajad/huvirühmad	Maksumaksjad, inspektorid, seaduseandjad	Aksionärid, omanikud, turg	Stojković ja Stojanović (2012)
	Avalikkus	Omanikud	Perry & Rainey (1988)
	Riik ja kodanikud, tegutsetakse avalikes huvides	Omanikud	Rainey jt (1976)
Poliitilised mõjud	Suurem väline surve ja reaktsioon sellele; valijatele meele järgi olemine ja võimudele allumine, lobbytöö	Otseselt ei ole välja toodud	Rainey jt (1976)
Soovitud tulem	Kliendi (kodaniku*) rahulolu	Kliendi (tarbija*) rahulolu	Stojković ja Stojanović (2012)
SISEMISED TEGURID			
Protseduurid ja toimingute piirangud, struktuur	Piirangud protseduuridele, kontrolli vohamine, väliselt kergemini mõjutatav; formaalus, vähem ruumi ise otsustamiseks	Tegevuspiirangud määravad ära peamiselt välised seadused ja regulatsioonid; suurem võimalus otsustamiseks	Rainey jt (1976)
	Tsentraliseeritud, väliselt kontrollitud, omandit ei saa üle kanda	Paindlik, sisemine kontroll, omandisuhteid saab üle kanda	Perry ja Rainey (1988)
	Kõrge formaalsuse aste (palju reegleid, tugev hierarhia) ja tsentraliseeritus	Vähem formaalne, kiiremad protsessid	Rainey ja Bozeman (2000)
	Rohkem mehhanilisele struktuurile kaldu, kuid mitte alati. Otsuste tegemine kindla rutiini alusel. Juhtimine on allutatud reeglitele, seadusandlusele.	Orgaaniline või mehhaaniline struktuur (sõltub org suurusest). Otsuste tegemine kiirem, ratsionaalsuse alusel. Juhtimine ei ole niivõrd regulatsioonidele allutatud.	Khan ja Khandaker (2016)

TUNNUS	AVALIK SEKTOR	ERASEKTOR	ALLIKAS
Eesmärkide selgus ja arusaadavus	Missiooni efektiivsus	Konkurents	Stojković ja Stojanović (2012)
	Eriti ähmased eesmärgid, raske mõõta, palju ja omavahel konfliktset eesmärgid	Selged eesmärgid	Rainey ja Bozeman (2000) Rainey <i>et al</i> (1976)
	Sotsiaalsele heaolule orienteeritud	Kasumi kasvatamisele orienteeritud	Kungu (2018)
	Eesmärkide paljus, poliitiliste faktorite poolt kontrollitud	Turumehhanismidest mõjutatud, kasumile orienteeritud	Khan ja Khandaker (2016)
Väärtused sh tööväärtused	Avalikkusega arvestamine, ausus, terviklikkus	Innovatsioon, loovus, hea tahe, tunnustamine	Stojković ja Stojanović (2012)
	Tööga kindlustatus, olulistes otsusest osalimine, võim ja au, staatus; väiksem palgaootus; madalam tööga rahulolu ja väiksem organisatsiooniline pühendumus	Kõrgem tööga rahulolu, rohkem pühendunud tööle; suurem palgaootus	Rainey jt (1976)
	Madalam tööga rahulolu**, vähem stiimuleid	Juhtidel selge eesmärgistatus, paremad juhtimise oskused	Perry ja Rainey (1988)
	Vähem tööga rahulolu, vähem autonoomiat, madalam palgatase kuid suurem soov ühiskonda panustada**	Kõrgem palgatase, rohkem motiveerud	Rainey ja Bozeman (2000)
Tööjõud (värbamine, premeerimine, stiimulid)	Tööjõu värbamine toimub piiratud, kindlate regulatsioonide alusel; premeerimine keeruline	Vabamad tööjõu liikuvuse protsessid, rohkem võimalusi hüvede kiiremaks andmiseks kui ka rohkem võimalusi töötajate vallandamiseks	Rainey ja Bozeman (2000)
	Suurem keerukus tööalastes stuumulite (nt premeerimine) väljatöötamisel; töötajad ei pööra rahalisele stiimuline suurt rõhku	Rahaline stiimul	Rainey jt (1976)
Organisatoorne sooritus /edukuse võtmetegurid	Parimad juhtimispraktikad Ühetaolisus, säästmisele orienteeritus Standariseeritud tehnoloogia	Kasvumäär, tulud, turuosa, unikaalsus, eripära, tehnoloogiline areng	Stojković ja Stojanović (2012)
	Suurem ettevaatlikkus, suurem jäikus, väiksem innovatsioon. Tippjuhtide vahetus valimiste tõttu lõhestab plaanide elluviimist; vigadele pööratakse suurt tähelepanu, karistus	Paindlikkus, innovatiivsus, järjepidevus, vigadest õpitakse	Rainey jt (1976)

*magistritöö autori lisandused tuginedes Stojković ja Stojanovićile (2012)

**tulemused erinevad tulenevalt ametiasutustest, organisatsiooni eesmärkidest ja ka kasutatud metoodikast (Rainey ja Bozeman, 2000; Perry ja Rainey, 1988)

Siit nähtub, et avalikus sektoris on suureks väljakutseks pakkuda kvaliteetseid ja kõikehõlmavaid avalikke teenuseid küllaltki piiratud ressursidega (Stojković ja Stojanović, 2012), mis kahtlemata lisab avaliku sektori töötajatele suurema kohustuse ja ka pinget tööülesannetega hakkasaamisel. Erasektoris tekitab turg möödapääsmatuse: muudatused kas viiakse läbi või ettevõtte peab oma tegevuse lõpetama, mistõttu tekivad uuemad lahendused ja eesrindlikud juhtimisvõtted eelkõige erasektoris (Era- ja avaliku...vaadatud 20.12.2020).

Mitte kõik teadlased ei nõustu sellega, et avalik sektor püüab finantsvahenditega säästlikult hakkama saada. Näiteks Gortneri jt (1997 *via* Roots, 2005) meelest mõjutab ametiasutusi turukonkurents vähem kui äriühinguid, mistõttu ametiasutused on vähem huvitatud tegevuskulude

vähendamisest, säästlikkusest ja efektiivsusest, tunnevad vähem huvi kodanike soovide, eelistuste, samuti nõudluse ja pakkumise õige vahekorra vastu, on halvemini informeeritud turumajanduse iseloomulikest indikaatoritest (hind, kasum). Vastukaaluks väidavad aga Figueira jt (2018) ja Gordon (2006), et kuna avalik sektor on suurema avalikkuse tähelepanu all, siis avalik sektor mitte üksnes ei pea olenemata majanduslikust võimekusest garanteerima ressursside adekvaatset kasutamist, vaid peab ka tagama kõikide huvi- ja sidusrühmade ootuste täitmist, kasvatades ühtlasi nende poolehoidu, edendama avalikku huvi ning olema oma tegevustes igati läbipaistvad (Figueira jt, 2018). Avaliku sektori asutuse finantspoolt ja kulutusi mõjutab väga tugevalt avalikkuse huvi. Siingi mängib rolli ühiskonna ideoloogilised valikud ja valitseva partei ideoloogiline positsioon (kas vasak- või parempoolsus), sest avaliku raha kulutused on otseselt seotud parteiliste eelistustega (Grechyna, 2020). Gordon (2006) lisab, et avalik sektor juhindub oma kulutustes mitte majanduslikust kasust, vaid oma valijate eelistustest. Sellega nõustuvad ka Gortner jt (1997 *via* Roots, 2005), öeldes, et ametiasutused on suurema poliitilise surve all, kuna nende poolt tehtavatel otsustel on laiem huvi- ja sidusrühmade tähelepanu.

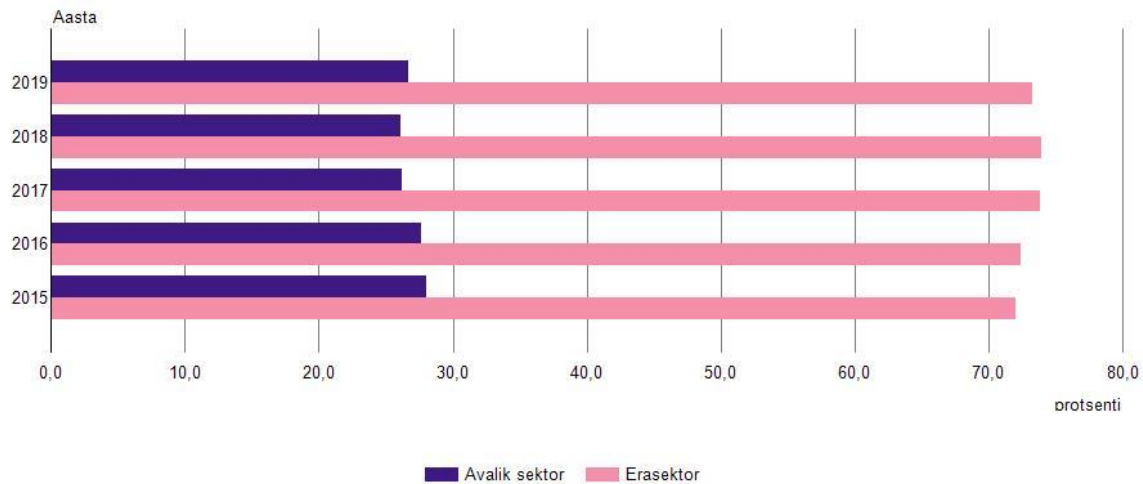
Avaliku ja erasektori erinevuste uurimisel on üks olulisemaid lähtepunkte ka nende sektorite sissetulekute vaatlemine. Eelduslikult seotakse töötasud tööjõu tootlikkusega olenemata sektorist, kus nad töötavad. Arenenud riikide avaliku sektori tööturu eesmärk on säilitada sektorivaheline palgatasakaal (Gimpelson jt, 2019) selleks, et säilitada üldine töötasu tasakaal ning mitte tekitada majandusele negatiivset mõju avaldavast avaliku sektori kasuks hoidvat suurt palgavahet. Ometi selgus mitmetes uuringutes, et avaliku sektori palgamäär ületab kaugelt erasektori töötasusid (vt Slawinska, 2020; Gimpelson jt, 2019). Avaliku ja erasektori töötasude peamisi kujunemise mõjureid on finantseerimise, tööjõutrendide ja tasustamise poliitika erinevus, kuna need sektorid erinevad eelkõige oma eesmärkide, ressursside ja piirangute tõttu (Slawinska 2020, Ramoni - Perazzi ja Bellante, 2006). Avaliku sektori töötasusid ei mõjuta tööturutrendid nagu seda erasektori puhul. Lisaks sellele võib avaliku sektori palgapoliitikat mõjutada üldised poliitilised hoovad, mis võivad valitsusel tekitada soovi kergitada avaliku sektori palkasid kõrgemaks kui erasektoris (Gimpelson jt, 2019; Ramoni - Perazzi ja Bellante, 2006) eesmärgiga ligi meelitada kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu (Gimpelson jt, 2019). Neile kõrgemat tasu makstes ütleavad aga Robinson jt (2006), et kõrgelt tasustatud avaliku sektori töökohad on üks võimalus inimeste valimiskäitumist mõjutada. Ehk siis teisisõnu oodatakse kõrgelt tasustatud avaliku sektori töötajatelt ka lojaalset käitumist ja kindlat valimiseelistust.

Üldiselt peetakse siiski tavapäraseks, sh teadlaste poolt, et arenenud riikide avaliku sektori sissetulekud ületavad erasektori töötasusid (Slawinska, 2020). Slawinska (2020), Rattso ja Stokke (2019) ütlevad siiski, tuginedes erinevatele teadustöödele, et regiooniti ja riigiti on avaliku sektori töötasude määr küllalt erinev, mis tuleneb peamiselt nende riikide valitsemisviisidest ja tööjõuturgudest. Ida-Euroopa riigid paistavad silma sellega, et erasektori palgad on kõrgemad kui avaliku sektori palgad (vt Laušev, 2013) ning teisalt on Euroopa Liidu riigid need, kus avaliku sektori palk on kõrgem kui erasektori palgad (vt Christofides and Michael, 2013; Slawinska, 2020). Nii näiteks ütleb Hugree jt (2015), et avaliku sektori juhid moodustavad Norras, Rootsis ja Taanis uue sotsiaalse keskklassi, mida nimetatakse nn „uueks klassiks”.

Kokkuvõtvalt näitab avaliku ja erasektori organisatsioonide võrdlus seda, et avalikku sektori organisatsioone peetakse vähem efektiivseteks ja vähemal määral majandusarengule kaasa aitavaks ehk siis vähem „kapitalistlikeks” organisatsioonideks. Mis mingis mõttes peabki nii olema, sest ülaltoodud analüüsist selgus, et nende kahe sektori organisatsioonide juhtimine, toimingud ja tulemuste mõõtmine erinevad üksteisest olulisel määral ning sealjuures piirab avaliku sektori toimisvabadust suur avalik huvi, mida erasektori puhul sellisel viisil ei täheldata. Avaliku sektori efektiivsust mõjutab kahtlemata ka töötasude kujunemise poliitika, sest erasektoris on sissetulekute aluseks ettevõtte tulu, avalik sektor on aga oma palgapoliitika lahti sidunud tööturutrendidest. Ühest küljest soovitakse kõrgete töötasudega ligi meelitada kõrge kvalifikatsiooniga töötajaid, teisalt on see aga suur koormus sektori finantsressurssidele.

1.4. Eesti avaliku ja erasektori hõive mustrid

Jooniselt 1 nähtub, et Eestis on avaliku sektori töötajate osakaal suhteliselt kõrge võrrelduna tööealise elanikkonnaga. Kuna Eesti rahvastik on pidevas langustrendis, peaks ka avaliku sektori töötajaskond langema, seda arvamust joonis 1 ei toeta. Pigem näitab see seda, et avaliku sektori töötajaskond on viimase viie aasta jooksul seisnud stabiilsena või on muutused olnud marginaalsed. Rahandusministeeriumi andmetel (Rahandusministeerium, vaadatud 24.04.2021) töötas 2019. aastal avalikus sektoris kokku täistööajale taandatud töötajaid 132 333, mis on 0,08% enam kui 2018. aastal. Samas on see arv langenud võrreldes 2012. aastaga 4% ehk 5667 inimest töötas 2019. aastal avalikus sektoris vähem kui seda 2012. aastal. Statistikaameti andmetel töötas 2019. aastal avalikus sektoris 26,7% ning erasektoris 73,3% töötajatest, mis samuti on vaadeldavate aastate 2015-2019 lõikes püsinud küllaltki stabiilsena.



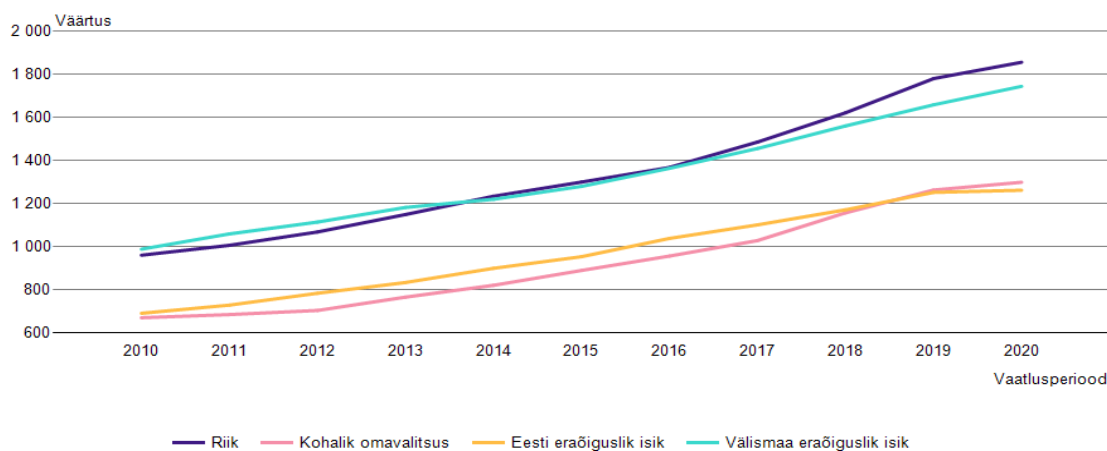
Joonis 1. Era- ja avaliku sektori palgatöötajate osakaalud 2015-2019. Allikas: Eesti Statistikaamet (TT251)

2019. aasta „Avaliku teenistuse aruande“ kohaselt oli avalikus sektoris töötava teenistuja keskmine vanus 43,5 aastat, mis samuti ei ole viimase viie aastal jooksul muutunud, pigem on näha keskmise vanuse tõusu. Sugudevaheline jaotus on naiste poole kaldu, neid töötab avalikus sektoris 55% ja mehi 45%. Seegi osakaal ei ole viimase viie aasta jooksul olulisi muutusi teinud. Kui nooremates vanuserühmades on meeste ja naiste osakaal suhteliselt võrdne, siis vanemates vanuserühmades on rohkem naisi, eriti vanuserühmas 51–60. Kõige enam teenistujaid on vanusegrupis 31–40 ja 41–50 aastat, mis moodustab kogu avalikust teenistusest 53%. Alla 31-aastased teenistujad moodustavad 17% töötajaskonnast, üle 50-aastaseid on alla kolmandiku (Avaliku teenistuse 2019. aasta aruanne, vaadatud 18.01.2021). Samast aruandest on võimalik lugeda ka tööstaaži kohta, mis ütleb, et kohalikus omavalitsustes leidub rohkem neid töötajaid, kellel on selja taga rohkem kui 15-aastane tööstaaž ning pikemaajalise tööstaažiga paistavad silma just naised (vt Avaliku teenistuste aruanne 2019, vaadatud 18.01.2021).

Eestis on avaliku sektori töötasu olnud võrrelduna teiste EL-u riikidega väga madal. De Castro jt (2013) oma uuringus, mis analüüsis Euroopa riikide palgakääre era- ja avaliku sektori palkade osas, konstateerib, et 2010. aastal oli Eesti avaliku sektori töötasud erasektorist 15% madalamad ja neli aastat varem oli aga avaliku sektori palgatase erasektorist 23% madalamal. Kui kõrvutada lähinaabris Soomega, siis seal oli 2010. aastal avaliku sektori töötasu erasektorist 6% madalamal.

Ometi on edasised aastad hakanud näitama Eesti avaliku sektori palkade kasvu. Statistikaameti andmetele tuginedes näeme, et viimase kümne aasta võrdluses on suurima kasvamise läbi teinud kohaliku omavalitsuse palgad, kasv on olnud 94%. Kui aga vaadata nelja majandusüksuse palgamäärade kasvutrende võrdlevalt, siis tegelikkuses on nii kohaliku omavalitsuse kui eraettevõtte palgamäärade stardipositsioonid teistest tunduvalt allpool. Näiteks 2020. aastal oli KOV-i keskmine palk riigi palgamäärast 30% väiksem ning avaliku teenistuse 2019. aasta aruande kohaselt riigiametnike palgad kasvasid 2019. aastal 8,6% ja kohaliku omavalitsuse ametnikel 5,3%. Riigiametnike palgakasv aastaga kiirenes, samal ajal kui kohaliku omavalitsuse ametnike palgakasv aeglustus.

PA005: KESKMINE BRUTOPALK, TÖÖJÕUKULU JA TÖÖTATUD TUNNID | Omaniku liik ning Vaatlusperiood. Keskmine brutokuupalk.



Joonis 2. Keskmise brutokuupalga muutus majandusüksustes 2010-2020. Allikas: Eesti Statistikaamet (PA005)

Kokkuvõtvalt saab öelda, et Eesti avaliku sektori hõivemustrid näitavad, et Eesti on veel siirdeühiskond, mida näitab jätkuvalt suure hulga avaliku sektori töötajate rakendamine, kes saavad siiski madalat ja ebavõrdselt jaotatud töötasu. Eelmist riigikorda iseloomustaski erasektori puudusel suur ametnike armee, kes haldasid riigiparaati koos kõikide muude ülesannetega. Eesti iseseisvumisel ja erasektori tekkel on suur avalik sektor küll vähenenud ja veelgi vähenemas ning järjest enam antakse teenuseid üle erasektoris, kuid need muudatused võtavad aega. Viimaste aastate valguses nähtub, et mõningane muutus on toimunud eelkõige avaliku sektori palgakasvus. Ometi ei ole me saavutanud siingi soovitud põhjamaist arenguhüpet ning reaalsuses avaliku sektori palgad erinevad kordades isegi sektorisiselt, kus kohalike omavalitsuse keskmine palk on ca

30% väiksem riigi ehk valitsusasutuste (ministeeriumid ja sellega seonduvad asutused) poolt makstavalt töötasust.

1.5. Era- ja avaliku sektori töötajate väärtuspõhised erinevused

1.5.1. Väärtuste teoreetiline taust

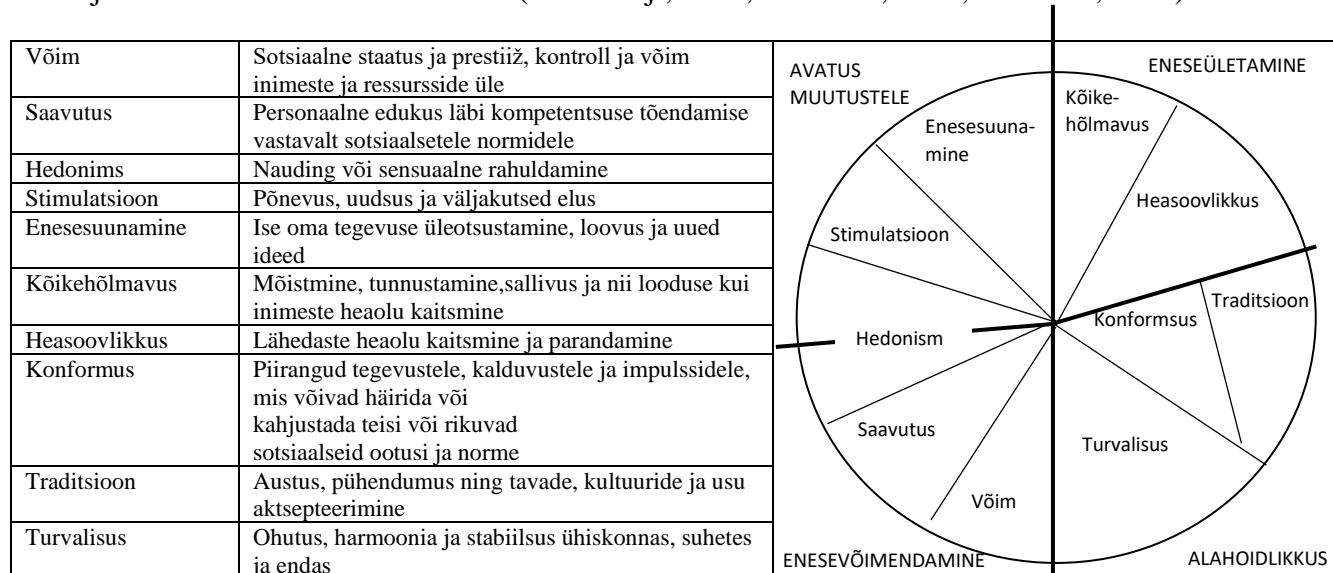
Kuigi väärtuste mõisteid ja definitsioone on pakutud aegade jooksul väga palju, ei ole siiski veel seni loodud ühtset põhjapanevat väärtuste teooriat (Hechter, 1993; Dietz & Stern, 1995) ning seni on puudu ka üheselt mõistetavast põhiväärtuste kontseptsioonist (Schwartz, 2012), mistõttu on väärtuse mõistet keeruline defineerida ning orienteeruda tuleb tõelises terminoloogilises džunglis (Halman, 2010). Näiteks annab Lautmann'i juba oma 1971. aasta uuringus ülevaate, et erinevates teadusartiklites ja – raamatutes käsitletakse mitte vähem kui 180-t erinevat väärtuste definitsiooni (Halman, 2010), sama ülevaate on teinud ka 1995ndal aastal Deth ja Scarbough, leides erinevatest uuringutest samuti üle 180 väärtuste definitsiooni (Rämmer jt, 2019).

Väärtused on sotsiaalteadustes keskne kontseptsioon ning sellistele sotsioloogias teed rajavatele teadlastele nagu Durkheim (1897/1964) ja Weber (1905/1958) olid väärtused olulisteks mõistete kogumiks, millega seletati ühiskondade ja indiviidide sotsiaalset ja personaalset olemust ning nende muutust. Väärtuste kaudu iseloomustatakse erinevaid kultuurilisi grupe, ühiskondi ja indiviide selleks, et jälgida ja selgitada hoiakute ja käitumise motivaatoreid ning ajas muutumist (Schwartz, 2012).

Viimaste aastakümnete üheks enim tsiteerituks sotsiaalteadlaseks peetakse Milton Rokeach'i, kes defineeris väärtust oma 1973. aasta raamatus „*The Nature of Human Values*” kui „püsivat uskumust sellest, et üks või teine teatud käitumusviis on personaalselt või sotsiaalselt eelistatum kui selle vastand või mõni teine käitumusviis” (Lyons jt, 2006). Milton Rokeach'i (1973) arvates on väärtused seotud isiku käitumusviisidega, defineerides indiviidi väärtusi kui püsivaid uskumusi teatud viisil käituda või eksisteerida (Pihel, 2018; Lyons jt, 2006). Rokeach (1973) määratles oma personaalse väärtuste mõõteskaalal (*Rokeach's Personal Values Survey*) 18 erinevat väärtust, klassifitseerides need kahte väärtuste kategooriasse, millest ühed on tugiväärtused (*instrumental values*) ja teised lõppväärtused (*terminal values*). Neist esimesed peegeldavad indiviidi sobivaid käitumusviise ning seda kuidas me teisi kohtleme ning ise erinevates olukordades käitume. Lõppväärtused peegeldavad soovitud seisundid ning näitavad, millisena me maailma näha

soovime ja millised on meie isiklikud eesmärgid selles (Lyons jt, 2006; *World of ...* vaadatud 4.12.2020).

Üheks kõikehõlmavamaks ja laialdaselt kasutusel olevaks väärtuste mudeliks peetakse Schwartzi väärtuste teooriat, mis põhineb sõõrmodelil (Schwartz, 2012; Parks ja Guay, 2009; Lyons jt, 2006) ning kajastab kümmet motivaatorite alusel üksteisest eristuvat kultuurideülest põhiväärtustüüpi (Schwartz, 2012). Sealjuures on väärtused indiviide jaoks erineva olulisusastmega: mis ühe jaoks on tähtis, ei pruugi olla seda teise jaoks (Schwartz, 2012). Schwartzi (1992, 2012) põhiväärtused jagunevad omakorda alusväärtusteks (vt joonis 1), mis panduna bipolaarsele teljele iseloomustavad enesevõimendamist *versus* eneseületamist ja avatust muutustele *versus* alahoidlikkust. Need kümme põhiväärtustüüpi võimaldavad kirjeldada hoiakute, käitumiste ja subjektiivsete olukorda variatiivsust (Rämmer jt, 2019; Schwartz, 2012; Schwartz, 1992).



Joonis 3. Schwartzi väärtuste mudel ja selgitused. Allikad: autori koostatud Schwartz 2012; Rämmer jt, 2019 põhjal

Väärtustes võib näha ka ühiskonnaliikmete reaktsioone sotsiaal-majanduslikele protsessidele, kuna väärtuste aluseks ongi sotsiaal-majanduslikud arengud riigis või ühiskonnas-kultuuris (Inimõiguste Keskus, 2019). Seda seisukohta toetab oma töödes üheks huvipakkuvaimaks ja tuntuimaks sotsioloogiks nimetatud Ronald Inglehart (1934-2021), kes seostab väärtuste muutumist läbi ühiskondlike muutuste. Tema erinevus Schwartzist seisneb siiski ühiskondlikule mõõtmele orienteerumises, Schwartz aga mõeldab indiviidi personaalseid väärtuseid küsides, kuivõrd on inimeses mingeid omadusi, aga Ingleharti lähenemine on rohkem seotud ühiskonna arengu ja selle institutsioonidega ning mõeldab väärtusi läbi suhtumise näiteks aborti, laste

kasvatamisse, riiki, usaldusse või teadud tegevustesse (Rämmer jt, 2019). Nende kahe väärtussüsteemide kõrvutamisel saab jälgida inimeste personaalseid väärtuseid, mis suhestuvad ühiskondlike väärtustega, sest ühiskondlikud väärtused mõjutavad inimeste individuaalseid väärtuseid.

Inglehart (1971) viis esialgu kuue Lääne riigi hulgas, hiljem laiendas uuritavaid riike juba kaheksale (Inglehart ja Abramson, 1994), läbi uuringu, millega ta mõõtis elanike väärtushinnanguid seostades neid ühiskondlike väärtustega. Vastajad said valikuid teha nelja väärtuste vahel: säilitada kord riigis, anda inimestele võimalus olulistes poliitilistes otsustes kaasa rääkida, võidelda hinnatõusu vastu ja kaitsta sõnavabadust. Nende nelja valiku põhjal moodustub nn Ingleharti indeks, mis näitab, kas vastaja on materialist (valikud 1 ja 3) või postmaterialist (valikud 2 ja 4). Inglehart väitis, et postmaterialistlike väärtuste kandjateks on enamasti need inimesed, kes saavad elada rahulikus riigis ja suhtelises rikkuses ning elanikud, kelle elukohariikides võivad esineda kriisid, kalduvad materialistliku valiku poole (Inglehart, 1971) ning riigi poliitilistest ja majanduslikest protsessidest tingituna domineerivad ühiskondades kas siis materialistlikud (kriisid) või postmaterialistlikud (majanduslik õitseng) väärtused (Inglehart ja Abramson, 1994). Inglehart (1971) toonitab, et selline väärtuskaala näitab, kuivõrd üksikisiku prioriteedid peegelduvad tema sotsiaalmajanduslikus keskkonnas. Lisaks ütlevad Inglehart ja Abramson (1994), et väärtuste muutumisel on omad ühiskondlikud tagajärjed. Kui materialistlikud väärtused asenduvad postmaterialistlike väärtustega, siis toimub nihe ka ühiskonda kandvates väärtustes. Selline muutus võib kaasa tuua muutuse ka poliitilistes eelistuses ja vasak – parempoolsuse arusaamises. Lisaks ütlevad Inglehart ja Abramson (1994), et väärtuste nihe toimub ka põlvkondade vahel, kus iga järgneval põlvkonnal prevaleerivad postmaterialistlikud väärtused.

Teine oluline väärtuste teema, millega Inglehart aegade jooksul arvukates (vt Inglehart ja Welzel, 2010; Inglehart, 2006; Inglehart ja Baker, 2000) uurimistöodes tegeles, selgitab kultuuride erinevust keskkonnatingimuste mõjul muutunud väärtuste abil (Rämmer, 2019). Siin kujutatakse riikide erinevusi kahe nendevahelist väärtuste polariseerumist selgitava väärtusorientatsioonide mõõtme abil, mis võimaldavad kirjeldada suuremat osa kultuurierinevustest (Rämmer, 2019). Kahe vastanduva väärtuse dimensioonil võrreldakse traditsionaalsust vastandina ilmalik-ratsionaalsele ning ellujäämist vastandina eneseväljendamisele. Traditsionaalseid väärtusi rõhutavates ühiskondades on religioonil ja autoriteedil tähtis roll, ilmalik-ratsionaalsetes ühiskondades domineerivad isiklikud püüdlused (Realo, 2019). Eneseväljenduslikes ühiskondades

ollakse tundlikumad inimõiguste küsimustes, teadlikud tehnoloogia-alastest ohtudest ja riskidest ning tähelepanelikumad vähemuste diskrimineerimise osas, samas kui ellujäämist rõhutavates ühiskondades ei taluta teistsuguseid inimesi ega peeta oluliseks soolist võrdõiguslikkust, samuti seatakse esiplaanile materiaalsed väärtused (Realo, 2019; Inglehart ja Baker, 2000). Inglehart ja Baker (2000) seovad väärtuste muutumist elutingimuste muutumisega, kus majanduslik areng omab väga suurt mõju kultuurilistele väärtustele ning rikaste riikide väärtussüsteemid erinevad tunduvalt vaesemate riikide väärtussüsteemidest. Inglehart ja Baker (2000) vaatlesid sünnikümnendite jooksul toimunud muutuseid inimeste väärtuspildis ning nende sõnusti on inimeste väärtused täiskavanuikka jõudes kinnistunud, kujunedes välja juba varajases nooruses. Kuigi Ingleharti (2006) arvamuse kohaselt on väärtused ajas muutuvad, siis ajalooline kogemus ja kontekst mõjutavad inimeste väärtushinnanguid tänapäevani. Inglehart ja Baker (2000) märgivad, et Nõukogude Liidu kokkuvarisemine koos majandusliku, sotsiaalse ja poliitilise süsteemide muutustega tõi kaasa ekskommunistlike riikide elanike suurema orientatsiooni ellujäämisväärtuste suunas. Kuna Eesti valis Liidu lagunemisel Saare ja Trummi (2017) hinnangul tururadikaalse tee koos neoliberaalsete ideedega, siis väljendus selline tururadikaalsus elanikkonna ellujäämisväärtuse esiletungimises, samas need riigid, kes valisid tururadikaalsuse asemel pehmema tee, siis neil esines rohkem eneseväljenduslikke väärtuseid (vt Inglehart ja Baker 2000). Pärast majanduskasvu ning füüsilise turvalisuse kasvu perioodi võib eeldada väärtushinnangute erinemist vanemate ja nooremate põlvkondade vahel, mis tuleneb eelkõige erinevast kogemusest nende formatiivsetel aastatel (Inglehart 1990 *via* Paas, 2012). Seda väidet toetavad Inglehart ja Baker (2000), kes uurisid Ida-Euroopa väärtuste muutuseid ning tulemused näitasid, et ekskommunistlikest riikides (sh Eestis) iga järgneva sünnikümmendiga inimeste väärtushinnangud muutusid traditsionaalsetest väärtustest ilmalik-ratsionaalsemate väärtuste poole. Samuti selgus, et ekskommunistlikes riikides on ellujäämise väärtused tugevamini juurdunud kui arenenud tööstusriikides, arengu- ja madala sissetulekutega maades (Inglehart ja Baker, 2000).

Ingleharti ellujäämise väärtuseid võib seostada ka sama autori materialistlike väärtusega (vt Inglehart ja Abramson, 1994) kuid kui otsida sarnasusi Schwartzi kahedimensioonilise väärtustüübiga, siis asetuks Ingleharti eneseväljenduslikud väärtused ehk Schwartzi avatusega muutustele sarnasele positsioonile ning ellujäämist rõhutavaid väärtuseid võiks kõrvutada alalhoidlikkusega (vt Rämmer jt, 2019).

Teadaolevalt ei ole Eestis tehtud kahe väärtussüsteemi koostööl uuringuid, mis uuriks nii Ingleharti indeksiga kui Schwartzi vastandlike väärtusskaalaga eraettevõtte ja avaliku sektori organisatsiooni töötajate väärtushinnanguid, mistõttu püüab käesolev töö seda lünka täita.

1.5.2. Tööväärtuste erinevus avalikus ja erasektoris

Väärtuste käsitlemisel magistritöö kontekstis on oluline mõiste tööväärtustel. Oleme ju enam kui poole oma ajast tööl, suhtleme kolleegidega väga tihedalt ning saame töötegemise tulemusena nautida selle vilju. Mida viljakamad ise oleme oma töös, seda suuremad on eelduslikult ka selle eest saadav tasu. Töölkäimine pole enam pelgalt ja rangelt võttes kohustus, vaid on ka osa eneseteostusest, millelt saadav rahulolu mõjutab tugevalt meie muud igapäevaelu. Teisalt võib ka öelda seda, et organisatsioonide insitutsionaalsed keskkonnad kujundavad inimeste mentaliteete. Ehk siis see keskkond, kus me igapäevaselt suure osa ajast veedame, kujundab lõppkokkuvõttes ka tööväärtuseid. Organisatsioonikultuur kujundab uskumusi, väärtuseid ning see kuidas õpitakse organisatsiooni kogemustest, kujundab lõppkokkuvõttes nii selles töökeskkonnas töötava inimese väärtushoiakud ja samas ka organisatsiooni kui terviku väärtuseid (Soetikno, 2017).

Aastate jooksul on tööväärtuseid uuritud akadeemilistes ja mitteakadeemilistes ringkondades lugematul hulgal, mida toetab Roe ja Esteri (1999) seisukoht, et töötegemise ainsaks motivaatoriks pole üksnes töötasu saamine, vaid sel on ka mõju sotsiaalsele staatusele, tarbimisharjumustele, tervise ja perekonnaelu kujundamisele (Roe ja Ester, 1999, Väärtusi diferentseerivad... vaadatud 21.12.2020). Roe ja Ester (1999) toonitavad, et tööväärtused on spetsiifilisema tähendusega kui üldised väärtused ja tööväärtustel on oluline mõju inimeste töökäitumisele üldisemalt ning tööprotsessile ja selle läbi ka töötulemustele. Roe ja Esteri (1999) järgi mõjutavad tööväärtused kitsamalt võttes grupikuuluvuse mehhanisme ning laiemalt võttes inimeste elukutsevalikuid ja ühiskonna väärtuseid.

Kuigi akadeemilises kirjanduses ei ole siia maani üksmeelt selles osas, kas avaliku ja erasektori töötajatel leidub ikkagi suuri erinevusi nii väärtushinnangutes kui ootustes tööle ja karjäärile, siis senised järeldused ja teoreetilised argumendid julgustavad edasi uurima võimalikke erinevusi nende kahe sektori töötajaskonna vahel (Willem jt, 2010). Need uuringud aitavad kaasa sellele, et kui on teada, mis tüüpi inimesi tõmbab karjäär avalikus sektoris, on võimalik suunata

riigiteenistujate värbamist ja töölevõtmist (Lyons jt, 2006), et sinna jõuaksid kokkuvõttes sobilikud inimesed.

Üheks võimaluseks uurida sektoritest tulenevaid erinevusi töötajate vahel, on teha seda läbi tööväärtuste. Neid kõrvutades lähtuvalt sektoritest, saame aimu, kuivõrd ja kas erasektori töötajad võiksid nende väärtuste dimensioonide kohaselt avaliku sektori töötajatest erineda. Tööväärtuste uurijad (Lyons jt, 2006; Mortimer ja Lorence 1995 *via* Rämmer 2017; Väärtusi diferentseerivad ... vaadatud 21.12.2020) liigitavad tööväärtuseid nende motiveeritavate tegurite põhjal kahte või kolme tööväärtuste komplekti. *Instrumentaalsed tööväärtused* osutavad töö tegemise eest saadavatele töövälisele tasudele või hüvedele. Oma olemuselt on need vahendväärtused ja kujutavad endast tööväliseid tasusid (võimalus omandada positsioon ühiskonnas, suur sissetulek, karjääritegemise võimalused, elukutsega kaasnev prestiiž). *Ekspressiivsed ehk eneseväljenduslikud* väärtused tulenevad töö tegemisega kaasnevatest hüvedest (töö huvitavus ja loomingulisus, töötamisega kaasnevad enesearendamise võimalused). (Rämmer 2017; Väärtusi diferentseerivad ... vaadatud 21.12.2020).

Alljärgnevas tabelis olen toonud välja erinevatele teadustöödele tuginedes sektoritepõhise vaate töötajate väärtustele läbi eelpool nimetatud kolme väärtuskomplekti. Oluline on siinjuures ka see, et tabel ei kajasta erinevusi tööastmetes ehk siis juhtide ja alluvate erinevusi arvesse ei võeta. Pigem on siin eesmärgiks vaadelda üldiste tööväärtuste erinevusi sektoriaalsel tasandil.

Tabel 2. Kolme väärtuskomplekti erinevused era- ja avalikus sektoris. Autori koostatud

Tunnus	Avalik sektor	Erasektor	Allikas
Instrumentaalsed väärtused	Sissetulekud	Seotud ideoloogiliste hoiakutega (parima tööjõu meelitamiseks)	Seotud tööturutrendidega
		Sissetulek motiveerib vähem	Sissetulek motiveerib rohkem
		Vähem motiveerivam	Töötasu vastab töötulemustele enam
	Prestiiž	Ei ole nii oluline	Oluline töö prestiiž
	Kindlus töö suhtes	On määrava tähtsusega	Ei ole nii oluline
Eneseväljenduslikud väärtused	Enesearendamine	Ollakse vähem huvitatud väljakutsetest ja enesearengust	Enesareng olulise tähtsusega
	Tööle panustamine	Ollakse vähem huvitatud ületundidest ja organisatsiooni arengule kaasta aitamisest*	Erasektoris on ületunnid rohkem esindatud
	Töö huvitus	On oluline	Ei ole nii oluline
	Riskimäär	Ei ole olulist erinevust	Ei ole olulist erinevust

Sotsiaalsed väärtused	Altruism	Altruistlikud motivatsioonid kõrged	Ei ole nii oluline	Baarspul ja Wilderom (2011)
	Ühiskonda panustamine	Soov aidata ühiskonda	Ei ole nii oluline	Willem jt (2010) Lyons jt 2006)
	Toetav töökeskond	Motiveeram töökeskond ja toetavad kolleegid	Ei ole nii oluline	Buelens ja Van den Broeck (2007)
	Töö-kodu tasakaal	Määrav töö valikul, et pere ja isikliku elu tasakaal oleks paigas	Ei ole nii oluline	Buelens ja Van den Broeck (2007)

*Sõltub ka vanusest ja soost ning astmelt ja töökoormusest

Inimese valikud ja ootused oma karjääri kujundamisele tulenevad väga mitmest erinevast individuaalsest ja kollektiivsest aspektist. Nii näiteks ütlevad Coyle-Shapiro ja Shore (2007), et need valikud seonduvad just psühholoogilise plaaniga, sõltudes suurel määral tööandja-töötaja omavahelistest suhetest ning töötaja ootustest oma karjäärile ja töötingimustele ning Blanki (1985) sõnul kasu toovatest teadmistest ja oskustest. Cullinane ja Dundon (2006) aga väidavad, et ootuseid oma karjäärivalikute osas vormivad nii mitmedki sotsiaalsed ja majanduslikud faktorid kui ka tööandja organisatsiooni juhtimiskultuur. Need aga võivad sektorიაalsel tasandil olla väga erinevad, mis mängivad suurt rolli inimeste töökohtade valikul. Nii näiteks arvavad Willem jt (2010), et avalik sektor tõmbab ligi teatud väärtustega töötajaskonda, keda motiveerivad sellised töötingimused, mida erasektor pakkuda ei suuda. Eelkõige on selleks tööga kindlustatus (Willem jt, 2010; Norris 2003) ning altruistlikud motiivid nagu avaliku huvi teenimine, võimalus osaleda sotsiaalsete muutuste juures ja palju muudki, mis kokkuvõttes kutsub sellesse sektorisse inimesi, kelle moraalne kompass seda nõuab (Lyons jt, 2006). Norris (2003) lisab, et suure avaliku sektoriga postkommunistlikes riikides assotsieerub avalikus sektoris töötamine teiste aitamisega ning need, kes prioritseerivad töötamisel autonoomsust ja iseseisvust, eelistavad töötada erasektoris.

Kui avalikus sektori prevaleerivad teadlaste arvates ühiskonna teenimisele suunatud tööväärtused, siis Lyons jt (2006) ning Buelens ja Van den Broeck (2007) märgivad, et erasektoris on kahtlemata kõrgemal kohal töö prestiižus ja enesearendamise võimalused.

Avalikus sektoris on tunduvalt väiksemad võimalused innovatsiooniks, seda eelkõige organisatsioonilisest eripärast ja töö iseloomust tulenevalt (Bysted ja Hansen, 2015). See aga mõjutab omakorda tehtava töö tulemust ja protsesside kiirust, mida mõjutab Bystedi ja Hanseni (2015) arvates avaliku sektori töötajate vähenenud autonoomsus võrrelduna erasektori töötajatega. Hugree jt (2015) lisavad, et avaliku sektori töötajate autonoomsust piiravad suurem vastutus, vajadus vastata üldtunnustatud normidele ning tagada õiglus teenuste saajate vahel. Eelnevast

tulenevalt on avaliku sektori töö tulemuste ja protsesside osas väga suur avalikkuse huvi, mis tekitab soovi mitte teha vigu ning vastata avalikkuse ootustele. Seetõttu ongi avaliku sektori töötajatel tunduvalt vähem vabadusi kui seda on erasektoris töötaval kolleegidel, ometi on avaliku sektori töötajatel suurem kindlustunne töö stabiilsusest ja arusaam oma sotsiaalse rolli tähtsusest (Hugree jt, 2015; Baarspul ja Wilderom 2011). Bysted ja Hansen (2015) märgivad vastukaaluks oma uuringu tulemustele toetudes, et nad ei leidnud suurt vahet ei avaliku ega erasektori töötajate riskivalmiduses. Avaliku sektori töötajad ei pruugi siiski olla nii riskivaenulikud nagu avaliku teenistuja stereotüübid pakuvad.

Tööga rahulolu osas leidsid Baarspul ja Wilderom (2011) varasematele uuringutele toetudes, et avaliku sektori töötajad on kordades vähemrahulolevad kui erasektori töötajad. Peamisteks põhjusteks nimetati avaliku sektori töötajate vähest motiveerimist ja tasustamist, sektori organisatsioonide elukauge dünaamika ning üldine vaenulikkus avaliku sektori suhtes (Baarspul ja Wilderom 2011).

Eestis on era- ja avaliku sektori töötajate tööväärtuste osas tehtud päris mitmeid uuringuid. Näiteks 2018. aastal viidi läbi uuring Eesti „Teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses” ning kõrvutati neid andmeid erasektori võrdlusandmetega. Selgus, et madalamad tulemused avalikus sektoris on erasektoriga võrreldes muudatuste juhtimises, töökorralduse paindlikkuses, tasustamise ja karjääri võimaluste alateemades. Üksikute küsimuste lõikes oli avaliku teenistuse skoor erasektorist oluliselt madalam veel töökoormuse, väärtustamise ning töö- ja pereelu tasakaalu teemavaldkondades (Järve jt, 2018). „Eesti Tööelu-uuring” (2017) on laiapõhjaline uuring, mis kaardistas muuhulgas töökorralduse, tööalaste suhete, töötajate kaasamise, kollektiivsete töösuhtete olukorda viie ja enama töötajaga äri-, kolmanda sektori organisatsioonid ja avalik-õiguslikud asutused. Näiteks selgus, et suurim töötajate autonoomia eksisteerib kolmandas sektoris, väiksem erasektoris. Samas on ületunnitöö omane äriühingutes, teistel on see osakaal väiksem (Kaldmäe, 2017). Töötajate kaasamist peavad oluliseks kolmas sektor ja valitsusasutused, äriühingutes on see oluliselt väiksem (Ait, 2017). Tööga rahulolu on muuhulgas uuritud ka 2010. aastal „Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis” uuringus, kuid siin ei ole eraldi välja toodud sektoriaalseid erinevusi.

1.5.3. Hoiakud ja erinevus väärtustest

Väärtusi ei tohiks segi ajada hoiakutega, mis on küll väärtustele lähedane mõiste (Rämmer, 2017), kuid Schwartzi (2012) järgi on väärtused hoiakute ja ühtlasi ka hinnangute aluseks. Väärtused on püsivama loomuga kui seda on muutuvama iseloomuga hoiakud (Roe ja Ester, 1999). Hoiakute kaudu hindame üht või teist nähtust ja objektide (isikute, sündmuste, nähtuste) olemust teatud määral soosival või mittesooosival viisil (Schwartz, 2012; Baur jt, 2013, Tsigorianni ja Gaskell 2011). Hoiakute kaudu hinnatakse inimest, käitumist, sündmuseid ja spetsiifilisi ja abstraktseid objekte ning hoiakud varieeruvad nii positiivsel kui negatiivsel skaalal. Positiivse hinnangu saavad nähtused juhul kui need on sünkroonis meie väärtustega, negatiivse aga siis kui need on vastuolus meie väärtustega (Schwartz, 2012). Hoiakute kujunemine toimub suures osas kahel viisil: esiteks suur osa hoiakutest omandatakse elu jooksul erinevate õppimisviiside kaudu ja teiseks, osad hoiakud kujunevad läbi hoolika faktide ja olukordade analüüsimise (Hoiakute kujunemine, 2014). Hoiakute kujunemist mõjutab lisaks eelnenule ka inimese grupiline kuuluvus, kuna grupp mõjutab inimesi otsuste tegemisel. Hoiak koosneb kolmest elemendist: tunnetuslikust (kognitiivsest), emotsionaalsest (afektiivsest) ja käitumuslikust (konatiivsest) osast (Baur jt, 2013; Tsigorianni ja Gaskell 2011). Tunnetuslik osa näitab, mida inimene teab eelnevalt kogetud ja kogutud teadmuse põhjal mingist objektist või nähtusest, afektiivne viitab inimese emotsionaalsele osale mingi nähtuse suhtes ning käitumuslik osa on meie igapäevases elus domineerivaim ehk sellel on meie käitumisele otsene mõju.

1.5.4. Hoiakud kapitalismi ja turumajanduse suhtes

Üheks oluliseks aspektiks on inimeste hoiakud kapitalismi ja turumajanduse suhtes. Siin leiab kasutamist sellised terminid nagu „turusõbralikkus”, „turukesksus” ja „kapitalistlikkus”, mis iseloomustavad inimeste positiivset suhtumist turumajandusele (Czegledi, 2014). Maailmas on tehtud mitmeid uuringuid, mis on uurinud nn „turusõbralikkust”. Üheks üldisemaks uuringuks, mis uuris inimeste hoiakuid kapitalismi suhtes, oli Landier jt (2008) poolt läbiviidud uuring Maailma Väärtuste andmestiku põhjal, kus keskenduti kahele aspektile. Neist esimene lähtepunkt oli, et suhtumine kapitalismi sõltub individuaalsest toimetulekust ning teine, et inimeste suhtumist mõjutavad tugevalt ideoloogilised ühiskondlikud valikud. Selgus, et inimeste turusõbralik suhtumine on vähem seotud isiklike huvidega ning rohkem mõjutab inimeste poolehoidu riigi

ideoloogilised valikud, mis suunavad inimest evima „pro-kapitalistlikke” hoiakuid juba varasest lapsepõlvest peale (Landier, 2008). Czegledy (2014) märgibki, et ideoloogia on see, mis kujundab ühiskonnaliikmeid mõtlema asjadest teatud viisil ning rõhutab, et majandusarengu suundumusi aitab mõtestada ka see, kui tugevad on ühiskondades need mitteformaalsed tegurid, mis mõjutavad turumehhanisme. Oma uuringus otsis Czegledy (2014), vastust küsimusele, kas turusõbralikud vaated tulenevad kultuurilisest taustast ning saab vastuseks, et pigem mõjutab inimeste „pro-kapitalistlikke” hoiakuid insitutsionaalne keskkond kui kultuuriline taust. Ka Grosjean jt (2012) kinnitavad oma uuringutulemustes, et „turusõbralik” hoiak sõltub suuresti poliitilistest ja majanduslikest tsüklitest ja inimestel on kalduvus süüdistada oma isiklikus majanduslikus ebaedus kehtivat majanduslikku ja poliitilist olukorda. Ühiskondades, kus on tugevam toetus demokraatialle, on ka tugevam toetus turumajandusele ja näiteks siirdeühiskondades leidis aste aastatel 2006–2010 turumajanduse toetuse vähenemine, mis teadlaste hinnangul võis tuleneda sellest, et nn siirderiikides on süsteem jätkuvalt autoritaarne ja vähem turukonkurentsist mõjutatud (Grosjean jt, 2012).

Newland (2018) uuris FMMI indeksit (vabaturumajanduse hoiaku indeks) kasutades kapitalistlikku mentaliteeti maailma riikide hulgas ajavahemikus 1990–2012 ning tema leiud kinnitavad, et selline vabaturumajanduse keskne mentaliteet ei ole sugugi maailmas homogeenne nähtus. Ta jaotab riigid anglosfääriks (kõik Lääneriigid, Suurbritannia mõju all) ja sinosfääriks (Konfuutsiuse mõjusfäär, Aasia riigid) ning ülejäänud riikideks. Kui anglosfäärsed ja sinosfäärsed riigid respektierivad rohkem kapitalismi, siis ülejäänud maailm omab suuremat usaldust valitsuse tegevuse vastu (Newland, 2018) ehk on rohkem sõltuvad avalikust sektorist. Samas väidab Newland (2018) siiski, et ka siin on erinevusi ning mõni tärkava majandusega riikidest on rohkem vaba turumajandusele suunatud hoiakutega kui selliste riikide seas kombeks.

2. Probleemipüstitus ja hüpoteesid

Avaliku sektori organisatsioonid mõjutavad paratamatult ühiskonda enam kui erasektori organisatsioonid, sest avalik sektor teenib ühiskonda ning seetõttu tunneb avalikkus selle sektori tegevuste vastu ka suuremat huvi, kuna avalikku sektorit rahastatakse maksumaksjate toel. Avalikul sektoril on teiste sektorite ülene mõju, sest avaliku sektori poliitikad mõjutavad otseselt nende toimimisruumi.

Võiks eeldada, et erinevad sektorid vajavad töötajaid, kes ei erine üksteisest millegi poolest, sest olenemata organisatsioonide omandivormist ja sektorist on nende peamiseks eesmärgiks ellu viia püstitatud eesmärgid ja orienteeruda tulemuste saavutamisele. Lähtuvalt organisatsioonide erinevusest, võib tekkida õigustatud küsimus era- ja avaliku sektori töötajate erinevustest ning kas inimesed teevad juba eos oma karjäärivalikuid sektoriasest tasandist lähtuvalt? Ehk teisisõnu, kas mõlemad sektorid tõmbavad ligi sinna just sobivate hoiakute ja väärtustega inimesi? Mitmed uuringud (vt Willem jt, 2010; Buelens ja Broeck, 2007; Lyons jt, 2006) on jõudnud järeldustele, et erasektori töötajad kannavad teisi väärtuseid kui seda avaliku sektori töötajad. Võib oletada, et erasektori töötajad, kus terve sektor on orienteeritud kasumi teenimisele, on rohkem „turukesksemate“ hoiakutega ja uuenduslikumate väärtustega kui seda on avaliku sektori töötajad. Kuigi eelmise riigikorra ajal loodud suur ametnikkond ja avaliku sektori laialdane hõlmatus ühiskonnas on visa taanduma, näitab Eesti siiski muutuste tendentsi siirdeühiskonnast väljumise poole. Selleks, et näidata praeguse Eesti arenguetappide valguses, kuidas mõjutavad Eesti majanduslikud ja ideoloogilised arengud institutsioonide töötajate väärtuseid, võrdleb käesolev magistr töö ühe avaliku sektori ja ühe erasektori organisatsioonide töötajate väärtuseid. Sellised üksteisest väga erinevad asutused võivad tuua need erinevused teravamalt esile kui muudel juhtudel.

Eelnevat arvestades, on selle magistr töö eesmärgiks võrrelda ja analüüsida era- ja avaliku sektori kahe organisatsiooni töötajate väärtushinnanguid ning kuivõrd langevad need kokku era- ja avaliku sektori normatiivsete ja majanduslike erinevustega (vt tabel 1). Täpsemalt võrreldakse ühe ebatüüpilise eraettevõtte ja ühe tüüpilise linnavalitsuse töötajate väärtushinnanguid, et välja selgitada nende väärtuste erinevused või sarnasused. Valitud Ettevõtte näol on tegemist innovaatilises valdkonnas väga kiiret arengut tegeva ebatüüpilise organisatsiooniga ka ettevõtete

endi seas, mis näitab ettevõtte kõrget saavutusvajadust ja eelduslikult ka selle töötajate väärtushinnangute erinevust avaliku sektori organisatsiooni töötajatest.

Magistritöö võtab vaatluse alla era- ja avaliku sektori organisatsioonide töötajate erinevuste selgitamiseks Schwartzi väärtuste mudeli, Ingleharti indeksi (materialistikud-postmaterialistlikud väärtused), tööväärtused, sallivuse näitajad ja majandusikud väärtused. Töö annab meile aimu, millised on need väärtused, mida nende organisatsioonide töötajad kannavad ning milliste väärtustega töötajaid nad ligi meelitavad. Selleks, et võrrelda nende kahe organisatsiooni vastajate väärtushinnanguid Eesti avaliku ja erasektori tulemustega, võetakse võrdluse ka ESS 2018 ja EVS 2018 andmestikud. Selline võrdlus paigutab vaadeldavad organisatsioonid Eesti tasandile ning aitab luua tervikpilti organisatsioonide vastajate väärtushinnangutest Eesti avaliku ja erasektoriga võrdlevalt.

Täpsemalt püsitatakse töös järgnevad hüpoteesid, millele otsitakse analüüside käigus vastuseid.

Mõned uuringud näitavad, et erasektor paistab silma suurema innovatiivsusega ning on enam avatud muutustele kui avalik sektor (Khan ja Khandaker, 2016; Rainey, 1976; Rainey ja Bozeman, 2000). Avalikus sektoris eksisteerib enam jäikaid reegleid, toimimisvabadust piiravaid formaalsuseid ning suur avalikkuse surve (Rainey ja Bozeman 2000; Perry ja Rainey, 1988; Rainey, 1976). Sellest võiks eeldada, et töökeskkond mõjutab selles töötavaid inimesi ning ebatüüpilise ja innovatiivse Erattevõtte töötajad rohkem avatud muutustele ja vähem kinnistunud alalhoidlikkusele. Kuna mitmed uuringud toetavad seisukohta, et avaliku sektori töötajatel on ühiskonda panustamine olulisem kui teised väärtused (vt Willem jt, 2010; Lyons jt, 2006), siis võiks eeldada, et avaliku sektori organisatsioon on rohkem eneseületuslikumate väärtustega kui seda erasektori töötajad.

Hüpotees 1: Eraettevõtte töötajad on enam muutustele avatud, kuid Linnavalitsuse töötajad on eneseületuslikemate väärtustega.

Inglehart ja Baker (2000) märgivad, et iga uus põlvkond toob kaasa muutunud väärtushinnangud. Eriti puudutab see ekskommunistlikke maid, mis on oma olemuselt nn siirderiigid, kus jätkuvalt eksisteerivad veel vanad väärtushinnangud, mis aegamisi asenduvad uutega. Inglehart ja Baker (2000) toovad välja, et ekskommunistlikud maad kannavad suures osas ellujäämisele orienteeritud väärtuseid. Eneseväljenduslikes ühiskondades ollakse tundlikumad inimõiguste küsimustes, teadlikud tehnoloogia-alastest ohtudest ja riskidest ning tähelepanelikumad vähemuste

diskrimineerimise osas, samas kui ellujäämist rõhutavates ühiskondades ei taluta teistsuguseid inimesi ega peeta oluliseks soolist võrdõiguslikkust (Rämmer jt, 2019; Realo, 2019; Inglehart ja Baker 2000). Kuna sallivuse näitajad näitavad samuti uuendusliku mõtlemise ilminguid ning Ettevõtte paistab silma nooremaealisema töötajaskonnaga ning uuendusliku tegevusvaldkonnaga, siis võiks eeldada, et Ettevõtte on vähemuste suhtes tolerantsemalt meelestatud kui seda on Linnavalitsuse vastajad.

Hüpotees 2: Linnavalitsuse töötajad suhtuvad vähemusesse vähemtolerantsemalt kui Ettevõtte töötajad.

Mitmetes uuringutes käsitletakse inimeste „turusõbralikkust” ning järeldatakse, et inimeste turusõbralik suhtumine on pigem seotud ideoloogiliste valikutega (Czegledy, 2014; Landier, 2008) kui isiklike valikutega. Teisalt võiks eeldada, et kuna erasektor on orienteeritud kasumile, siis erasektori töötajad ongi kapitalistlikemate hoiakutega. Rose ja Makkai (1995) on aga toonitanud, et avalikus sektoris töötavad inimesed kui otse riigi leivast elatuvad inimesed kipuvad oma isiklikest vaadetest lähtuvalt eelistama riigi suuremat rolli, mistõttu võiks eeldada ka vasakpoolsete vaadete toetamist (Kivistik, 2007). Seega võib eeldada et valitud erasektori ettevõttes on ülekaalus parempoolne ideoloogia ehk üksikisiku suurem vabadus ning Linnavalitsusest vastanud eelistavad riigi suuremat sekkumist ja kontrolli majandustegevuse üle.

Hüpotees 3: Ettevõtte töötajad kannavad parempoolseid „turusõbralikke” majanduslikke väärtuseid enam kui Linnavalitsuse töötajad.

Üsna palju on uuritud avaliku ja erasektori töötajate tööväärtusi ning mitmed tööväärtuste uurijad (Lyons jt, 2006; Mortimer ja Lorence 1995 via Rämmer 2017) paigutanud need kolme peamisse tööväärtuse komplekti. On leitud, et näiteks avalik sektor pooldab sotsiaalseid väärtuseid tunduvalt enam kui erasektor (Willem jt, 2000; Baarspul ja Wilderom 2011). Tööväärtuste uurijad järeldavad, et avaliku sektori töötaja jaoks ei ole töötasu samaväärselt oluline kui toetavad kolleegid ja töö ühiskondlik tähtsus (Willem jt, 2010; Lyons jt, 2006; Buelens ja Van den Broeck, 2007). Seega võiks eeldada, et teatavatel tööväärtustel on Ettevõtte ja Linnavalitsuse töötajate seas erinevused, eelkõige võiks see puudutada ühiskonda panustamist ja vajadust kolleegide toe järgi töökeskkonnas.

Hüpotees 4: Linnavalitsuse töötajad on enam orienteeritud sotsiaalsetele tööväärtustele (eriti altruismile ja kolleegide toetusele) kui materialistlikele tööväärtustele võrreldes Ettevõtte

töötajataga. Ettevõtte töötajad on enam orienteeritud eneseväljenduslikele väärtustele kui Linnavalitsuse töötajad.

Ühiskondlikud väärtused mõjutavad inimeste individuaalseid väärtuseid. Ingleharti indeks näitab elanike väärtushinnanguid seonduvalt ühiskondade väärtushinnangutega ning selline väärtuskaala näitab, kuivõrd üksikisiku prioriteedid peegelduvad tema sotsiaalmajanduslikus keskkonnas (Inglehart, 1971). Ingleharti indeks hindab vastajate materiaalseid ja postmateriaalseid väärtuseid. Inglehart väitis, et postmaterialistlike väärtuste kandjateks on enamasti need inimesed, kes saavad elada rahulikus riigis ja suhtelises rikkuses ning elanikud, kelle elukohariikides võivad esineda kriisid, kalduvad materialistliku valiku poole (Inglehart, 1971) ning riigi poliitilistest ja majanduslikest protsessidest tingituna domineerivad ühiskondades kas siis materialistlikud (kriisid) või postmaterialistlikud (majanduslik õitseng) väärtused (Inglehart ja Abramson, 1994). Eesti oli pikka aega Nõukogude Liidu koosseisus, kus puudus tavapärane erasektor ning valitses totalitaarne ideoloogia. Liidu lagunemisel aga suundus Eesti oma majanduslike valikutes tururadikaalset neoliberalismi teed (vt Esping-Andersen, 1990; Saar ja Trumm, 2017; Toots, 2020), mis tõi kaasa sotsiaalse ebavõrdsuse. See peaks väljenduma ka elanike väärtushinnangutes.

Hüpotees 5: Eraettevõtte vastajate hulgas on rohkem postmaterialistlike väärtuste kandjaid kui Linnavalitsuse vastanute seas.

Ülaltoodud hüpoteesidele vastuse saamiseks kasutan võrdlevat juhtumiuuringut (*comparative case study research*). Sellise uuringu eesmärk on valida kaks (või rohkem) sobilikku juhtumit, mis on millegi poolest huvipakkuvad ja võrrelda neid juhtumeid omavahel mingite tunnuste osas. Võrreldavate juhtumite puhul ei eeldata tavaliselt, et juhtumid on esinduslikud mingi üldisema populatsiooni suhtes. Pigem on oluline, et valitud juhtumid oleksid millegi poolest huvipakkuvad või silmatorkavad ja selle kaudu võimaldaksid hüpoteeside testimist (Seawrighti ja Gerring, 2008). Näiteks võidakse võrdlemiseks valida äärmuslikud juhtumid eeldades, et äärmuslike juhtumite võrdluses ilmnevad erinevused on märgiks mingitest olulistest trendidest, mis juhuvalimi baasil tehtud uuringus ei pruugi ilmneda. Võrdlevat juhtumiuuringut on varem kasutatud organisatsioonide võrdlemisel (Oliver, 2004).

Kuna magistritöö eesmärk on võrrelda era- ja avalikku sektorit, siis valisin selle võrdluse läbiviimiseks välja kaks juhtumit, milleks üks on ebatüüpiline eraettevõtte, mis on tuntud oma

innovatiivsuse ja kiire arengu poolest ning teise juhtumina kohaliku omavalitsuse, mille ülesanne on tagada ühe linna elanikkonnale seadusega ettenähtud vajalikud avalikud teenused ning on üsna tavapärane avaliku sektori organisatsioon. Viimase puhul ei saa öelda, et see omavalitsus kasutaks oma teenuste osutamisel oluliselt uusi ja innovaatilisi lahendusi. Eraettevõtte kohta võib öelda, et oma innovatiivsuse ja edukusega esindab see ettevõtluse ja kapitalismi olemust. Seega peaksid era- ja avaliku sektori erinevused nende kahe juhtumi puhul eriti selgelt välja tulema. Kui analüüsitulemused peaksid näitama, et valitud organisatsioonide töötajate vahel erinevusi ei ole, siis tähendab see, et era- ja avalik sektor ilmselt ei eelda erinevat tüüpi töötajaid, kui isegi väga selgelt erasektori olemust esindava organisatsiooni töötajad ei erine riigiasutuse töötajatest.

3. Metoodika

3.1. Andmed

Uurimishüpoteesidele vastuste saamiseks koostasin veebis täidetava valikvastustega küsimustikud, mille osad küsimusteplokid pärinevad mitmest erinevast andmestikust (Euroopa sotsiaaluuring ESS 2018, Euroopa väärtuste uuring 2018), et kõrvutada ankeedi tulemusi Eesti avaliku ja erasektori tulemustega. Lisaks kasutasin erinevaid tööväärtuseid kaardistavaid uuringuid, mille küsimustikke võtsin aluseks oma tööväärtuste ploki koostamisel ning mille küsimused väljendavad instrumentaalseid, eneseväljenduslikke ja sotsiaalseid tööväärtuseid.

Küsimustik koosnes kaheksast eraldiseisvast plokist: üldine info (plokk 1) kaardistab vastajate sotsiaal-demograafilised andmeid; üldised väärtused (plokk 2) vastavad Schwartzi portreeküsimustikule (kasutatakse ESS 2018 ankeedis) ning annab pildi vastajate individuaalsetest väärtustest; homoseksuaalidesse suhtumist (kasutatakse ESS 2018 ankeedis), naiste õigusi ning suhtumist ebavõrdsusse kajastab üldiste väärtuste II plokk (plokk 3); suhtumist immigrantidesse (samuti kasutusel ESS 2018 ankeedis) mõõdab immigratsiooniplokk (plokk 4), riigi eesmärkide plokk (plokk 5) mõõdab postmaterialistlikke väärtuseid (plokk pärineb EVS 2018 ankeedist); tööväärtuste plokk (plokk 6) mõõdab vastajate tööga seotud väärtuseid ning majanduslike väärtuste plokk (plokk 7) käsitleb vastajate suhtumist kapitalismi ja turumajandusse (plokk pärineb EVS 2018 ankeedist). Küsimustikus oli kokku 30 küsimust. Küsimustiku koostamiseks kasutasin *Limesurvey* veebiküsitluse koostamise programmi ning küsimustikku oli võimalik täita ajavahemikul 22 veebruar kuni 29 märts 2021. Küsimustiku levitasin ainult kahe valituks osutunud organisatsiooni töötajatele, mis lähetati töötajatele kahel moel: Ettevõtte kasutas selleks ärisuhtluse platvomi nimega *Slack* ning saatis küsimustiku välja ise, mistõttu ei saanud ma ise kogu protsessi jälgida ega ka korduskutset välja saata. See võib olla ka üheks peamiseks põhjuseks, miks ettevõttest laekus oodatust vähem ankeete. Linnavalitsusest edastati mulle töötajate e-posti aadressid, kuhu saatsin *Limesurvey* küsitluse väljasaatmise automaatsüsteemi kasutades nii esmase kui ühe meeldetuletava kirja palvega ankeet täita. Kontakte edastas Linnavalitsuse personalispetsialist mulle 157 ning nende puhul oli tegemist töötajatega ja ametnikega, kes on konkreetselt seotud omavalitsuse keskse administreerimisega. Ankeete ei saadetud Linnavalitsuse liikmetele, kuna need on poliitilised ametikohad ning on oma olemuselt tähtajalised ning ei pruugi

Linnavalitsuse töötajate väärtuseid adekvaatselt näidata. Samuti ei lähetatud ankeete allasutuste töötajatele, kuna nemad ei ole otseselt seotud omavalitsuse keskse administreerimisega.

Selleks, et küsimustikku levitada, tuli esmalt valida kriteeriumitele sobivad era- ja avaliku sektori organisatsioonid. Peamisteks valikukriteeriumiks sai kahe organisatsiooni omavaheline väga suur erinevus. Valitud Ettevõtte näol on tegemist innovaatilises valdkonnas väga kiiret arengut tegeva organisatsiooniga, mis näitab ettevõtte kõrget saavutusvajadust ja eelduslikult ka selle töötajate väärtushinnangute erinevust avaliku sektori organisatsiooni töötajatest

Üheks valikukriteeriumiks oli veel ka kõrgharitud spetsialistide eelduslikult suur osakaal organisatsioonides ehk siis organisatsioonid pidi kuuluma valdkonda, mis vajavad kvalifitseeritud spetsialistide tööd. Vanuselist sarnast jaotust ei olnud võimalik saavutada, kuna teadaolevalt on info ja side valdkonda, kuhu kuulus valitud ettevõtte, keskmine vanus pigem nooremapoolne ning tavapäraselt töötab avalikus sektoris ülekaalukalt vanemaealisemad naised (vt ptk 1.4). Avaliku sektori organisatsiooni valikukriteeriumiks peale kõrgharidusega töötajate eelduslikult suur osakaal ja asupaiga muid kriteeriume ei püstitatud.

Peale organisatsioonide väljavalimist tuli luua nende personalispetsialistidega kontakt. Ettevõttega hakkasin läbirääkimisi pidama 2020. aasta sügisest ning pikkade läbirääkimiste tulemustel õnnestus Ettevõtte saada ankeetküsitlusele vastama. Linnavalitsusega läks mõnevõrra kergemalt ning nõusolek vastavas uuringus osaleda tuli kohe.

Küsimustikule vastas mõlema organisatsiooni pealt kokku 132 vastajat, analüüsi kaasasin 122 ankeeti, sest 10 ankeeti eemaldasini kui tühjad ankeedid. Lõplikult kaasati analüüsi kaasati 77% vastanuist ehk lõplikuks vastajate arvuks jäi 95 ankeeti, ülejäänud ankeedid jäid kõrvale andmelünkade tõttu. Ettevõttest vastas 11% ning linnavalitsusest vastast 41% asutuste töötajatest.

Lisaks ankeetküsitlusele, võtsin vaatluse alla ka ESS 2018 ja EVS 2018 andmestikud, et anda ülevaated Eesti avaliku ja erasektori võrdlusest uuritavate organisatsioonide võrdluses.

Küsitletute arv ESS andmestikus 1817 Eesti vastajat, kelles 570 (30%) on avaliku sektori töötajad ja erasektoris kuulub 1247 (66%), 5% eemaldati andmelünkade tõttu. EVS andmestikus oli Eesti küsitletute arv kokku 1131, kelles avalikku sektorisse kuulus 479 (37%) ja erasektoris 627 (48%). Ülejäänud kuulusid kolmandasse sektorisse, keda analüüsi ei kaasatud ning andmelünkade tõttu eemaldati 13%.

Andmete analüüsimiseks andmetöötlusprogrammi SPSS ning ülevaate analüüsimeetoditest küsimuste plokkide kaupa annab ülevaate tabel 3.

Tabel 3. Küsimuste plokid, arv, ESS ja EVS 2018 kattuvus ning analüüsimeetodid

Plokk küsimustikus	Küsimuste arv ja kasutatud skaalad	Kattuvus ESS 2018 või EVS 2018	Eeltöö ja analüüsimeetod
Sotsiaal-demograafilised andmed: üldine info (ankeedis plokk 1)	8 küsimust		Analüüsimisel tausta ehk sõltumatud, seletavad tunnused
Individaalsed väärtused Schwartzi portreeküsimustik: üldised väärtused (ankeedis plokk 2)	21 küsimust, 6 - palli skaalal	ESS 2018	Skaala ümberpööratud (1- pole üldse minu moodi, 6- väga minu moodi), tsentreeritud, liitnunnused 10ks väärtustüübiks, lahutustehe kahe kahedimensiooniliseks väärtuseks. Meetodid: kirjeldav statistika, dispersioonanalüüs (One-Way ANOVA), lineaarne regressioon
Suhtumine homoseksuaalidesse, võrdõiguslikkus ning suhtumist ebavõrdsusse: üldised väärtused 2 (ankeedis plokk 3)	5 väidet, 5-palli skaalal	ESS 2018	Skaala ümberpööratud (1-ei ole üldse nõus, 5-olen täiesti nõus) Meetodid: kirjeldav statistika dispersioonanalüüs (One-Way ANOVA), lineaarne regressioon
Suhtumine immigratsiooni: immigratsioon (ankeedis plokk 4)	3 küsimust 10-palli skaalal	ESS 2018	Meetod: kirjeldav statistika, dispersioonanalüüs (One-Way ANOVA), lineaarne regressioon
Materialistlikud ja postmaterialistlikke väärtused: riigi eesmärgid (ankeedis plokk 5)	4 väite paremusjärjestus	EVS 2018	Liitnunnus 4 väide baasil Meetod: kirjeldav statistika, binaarne logistiline regressioon
Tööga seotud väärtused (ankeedis plokk 6)	19 väidet, 4-palli skaalal		Tsentreeritud, liitnunnused kolmeks väärtusplokiiks. Meetodid: kirjeldav statistika, dispersioonanalüüs (One-Way ANOVA)
Suhtumine kapitalismi ja turumajandusse: majanduslike väärtuste plokk (ankeedis plokk 7)	6 väidet 10-palli skaala	EVS 2018	Skaalad osaliselt ümberpööratud ühesuunaliseks. Suurem number vasakpoolne ideoloogia (riigi kontroll), väiksem number parempoolne ideoloogia (üksisiku vastutus/vabadus) Nelja väite põhjal liitnunnus. Meetodid: kirjeldav statistika dispersioonanalüüs (One-Way ANOVA), lineaarne regressioon

Esimene plokk ehk Schwartzi portreeküsimustik sisaldas 21 küsimust, millega vastaja samastas ennast väidetes esitatud persooniga, ehk kuivõrd see inimene oli vastaja moodi. Schwartz (2012) väidab, et vastajad vastavad väärtusküsimustikele väga erineval moel, osadel vastajatel on kombeks oma vastused konsentreerida skaala ühte otsa, teistel aga teise otsa, ehk siis tegelike vastuste asemele vastatakse kas siis ainult positiivselt või ainult negatiivselt (Schwartz 2012). See aga võib analüüside tulemusi näidata vales valguses. Selliste kalduvuste vältimiseks tuli vastused tsentreerida, et oleks näha, kas inimene andis iga küsimuse puhul oma isiklikust keskmisest kõrgema vastuse või madalama vastuse. Skaalade selline parandus teisendab absoluutväärtused skoorideks, mis näitab adekvaatsemalt vastuste paigutumist vastaja väärtussüsteemis (Schwartz 2012). Lisaks tuli vastused ümber kodeerida nii, et uues skaalas näitas varasem väiksem väärtus suurimat väärtust: 1-pole üldse minu moodi; 2-pole minu moodi; 3-vaid pisut minu moodi; 4-

mõnevõrra minu moodi; 5-minu moodi; 6-väga minu moodi. Seejärel koondasin 21 küsimust 10ks väärtusteplokiks, misjärel koondasin need neljaks liitunnuseks: avatus muutustele (stimulatsioon, enesesuunamine, hedonism), alahoidlikkus (konformsus, turvalisus, traditsioonid), eneseületamine (kõikehõlmavus, heasoovlikkus) ja enesevõimendamine (võim, saavutus). Hedonism sisaldab elemente, mis sobituvad nii avatus muutustele kui enesevõimendamise alla, kuid lähtuvalt Schwartzi juhendile (2012) paigutasin selle siiski ainult avatus muutustele alla. Tulviste jt (2017) on selle paigutanud aga nii avatus muutuste kui enesevõimendamise alla. Seejärel koondasin need lähtuvalt Schwartzi juhendile (2012) kaheks bipolaarseks tunnuseks: avatus *versus* alahoidlikkus ja eneseületamine *versus* enesevõimendamine. Selleks lahutasin alahoidlikkuse skoori avatus muutustele skoorist ning eneseületuse lahutasin enesevõimendamise skoorist.

Sallivuse näitajate, ehk üldised väärtused 2, osas moodustasin kolme homoseksuaalsete inimeste õiguseid puudutava väidete põhjal uue liitunnuse ning jätsin välja kaks väidet, mis homoseksuaalide õiguseid ei käsitlenud. Lisaks pöörasin ühe tunnuse ka ümber nii, et kõik kolm tunnust oleksid ühesuunalise skaalaga. Nn homoõiguste väidete hindamiseks sõltumatute tunnuste (sugu, vanus, organisatsioon) lõikes kasutasin dispersioonanalüüsi lihtsaimat mudelit (One-way ANOVA).

Ingleharti indeksi moodustasin vastavalt nii nagu on kirjeldatud ptk 1.5.1. Siin said vastajad valikuid teha nelja väärtuste vahel: säilitada kord riigis, anda inimestele võimalus olulistes poliitilistes otsustes kaasa rääkida, võidelda hinnatõusu vastu ja kaitsta sõnavabadust. Nende nelja valiku põhjal moodustub nn Ingleharti indeks, mis näitab kas vastaja on materialist (valikud 1 ja 3) või postmaterialist (valikud 2 ja 4). Seejärel koostas 2 punkti skaala, mis oleks sobilik sõltuvaks tunnuseks binaarses logistilises regrssioonis, kus 1 tähistab inimesi, kes on postmaterialistid ja 0 tähistab inimesi kes on vahepealsed või materialistid.

Tööga seotud väärtuste puhul tsentreeriti vastused sama metoodikat kasutades nagu ka Schwartzi küsimusteploki juures. Kuna siin oli samuti tegemist neljapallisel skaalal (4-täiesti nõus, 1 – üldse mitte nõus), siis siingi tuli mängu iga vastaja isiklik kalduvus positiivselt vastata. Kuna skaala on neljapalline, hakkab selline positiivne kalduvus tulemusi mõjutama. Seetõttu lahutasin igast algsest vastusest vastajate keskmise vastuse kõikidele tööväärtuste ploki küsimustele ning sain uue tööväärtuse skoori, mis adekvaatsemalt hindab vastaja tööväärtust. Lisaks koostas kolm väärtusplokki järgmistest tunnustest: instrumentaalsed väärtused moodustasin väidetest, mis

puudutasid töötastasu, lisahüvesid, materiaalne kindlus; eneseväljendus: uue lahendused, eneseareng, ise otsustada, huvitav töö ning sotsiaalsed: head suhted kolleegidega, toetavad kolleegid ja hea atmosfäär.

Majanduslike väärtuste küsimusteplokk koosnes kuuest kümnepallise skaalaga väitest, kus skaala kõrgeima väärtusega ots väljendab vasakpoolset ideoloogiat ning madalaima väärtusega ots parempoolset ideoloogiat. Ehk siis mida kõrgem keskmine, seda enam valitsevad vasakpoolsed väärtused, madalama keskmise korral parempoolsed väärtused. Selleks, et võrrelda EVS 2018 andmetega, moodustasin nelja väite baasil, mis kattuvad EVS 2018 tunnustega, liittunnuse.

Lisaks organisatsioonile, analüüsisin tunnuseid ka soo ja vanuse lõikes. Töötaja pikkusega ehk tööstaažiga ma analüüsi ei teinud, kuna Ettevõtte enda vanus on 10 aastat ning pikim tööstaaž on kuus aastat, samas kui Linnavalitsus paistab silma pikaaegsete tööstaažiga töötajate poolest. Seetõttu on keeruline siin võrdlevaid järeldusi teha. Väga väheste küsimuste juures vaadeldi haridustasemest tulenevaid erinevusi, kuigi siin ei olnud samuti mõtet seda teha, kuna mõlemas organisatsioonis on ülekaalus kõrgharidusega töötajad.

3.2. Ülevaade organisatsioonidest ja valimist

Nimetagem organisatsioone lihtsalt Ettevõtteks ja Linnavalitsuseks, kuna mõlemad organisatsioonid ei soovinud oma täpset nime avalikustada.

Ettevõttes töötab käesoleva aasta (2021) jaanuari seisuga 434 töötajat ja peamiseks tegevusalaks EMTAK 2008 tegevusalade järgi on info ja side. Teatmik.ee kohaselt on Ettevõtte käibeks kvartalis üle 21 miljoni euro. Ettevõtte väärtus on üle miljardi dollari, ettevõtte tooteid kasutab üle 95 tuhande ettevõtte rohkem kui 179s riigis (Ettevõtte koduleht, vaadatud 30.04.2021). Lisaks on Ettevõtet nimetatud ka kui üks parimaid tööandjaid naiste jaoks, olnud mitu aastat järjest nomineeritud kui parim tööandja erasektoris ning omab üldist kõrget mainet Eesti ettevõtete hulgas. Lisaks töötab Ettevõttes mujalt Eestisse tööle tulnud töötajaid ehk on küllaltki rahvusvahelise töötajaskonnaga. Ettevõtte asutati 2010. aastal, seega on tegemist noore ettevõttega. Kahtlemata paistab see Ettevõtte silma kui ebatüüpiline ettevõte, kes oma lühikese tegevusaja jooksul on suutnud märkimisväärse arenguhüppe teha.

Ettevõtte töötajate arvu silmas pidades on ankeedile vastamise määr 11 % (48 vastanut). Paraku ei olnud mul endal võimalik välja saata ei esmast ega korduskutset, mistõttu puudus kontroll selle protsessi üle, mistõttu võis ka ankeete selletõttu vähem laekuda. Seepärast tuleb üldistuste tegemisel Ettevõtte kohta suhtuda reservatsiooniga. Samas aga annab see võimaluse edaspidi teemat sügavamalt uurida ning tuleb aegsasti leida võimalusi anketeerivatate kvaliteetsemaks värbamiseks.

Linnavalitsuses on seisuga 1.04.2021 keskse administreerimisega on seotud 181 töötajat /ametnikku, neist 113 on ametnikku, 65 töötajat, 5 Linnavalitsuse liiget. Ankeetide väljasaatmiseks edastati mulle Linnavalitsuse keskses administeerimiga tegelevast struktuurist 157 töötaja kontaktid, kuhu lähetasin nii esmase kutse kui meeldetuletuse. Kontaktiloendist on välja jäetud Linnavalitsuse liikmed kui poliitilised ametikohad ja täitmata ametikohad. Linnavalitsusest laekus kokku 74 ankeeti, mis on 47% väljasaadetud kontaktidest.

Valitud organisatsioonid ei ole esinduslikud oma sektori suhtes (eriti kehtib see Eraettevõtte kohta) ja nad ei peagi esinduslikud olema. Erafirma on sihilikult valitud mitteesinduslik – selline mis on rohkem innovatiivne ja kiiremini arenev kui enamik eraettevõtteid. Kui erasektor on oma

olemuselt teistlaadset töökultuuri soodustav, siis peaks see välja tulema just sellises ebatüüpilises eraettevõttes.

4. Tulemused

4.1. Küsitluste tulemused kahe organisatsiooni lõikes

4.1.1. Sotsiaaldemograafilised andmed

Allpool annan lähemalt ülevaate valimist erinevate sotsiaaldemograafiliste tunnuste kaupa. Linnavalitsuse valim vastab üldjoontes avaliku sektori tööhõivemustrites kirjeldatud mustrile (vt ptk 1.4), eristudes oluliselt suurema naiste ja vanemaealiste töötajate osakaaluga.

Kõikide vastanute keskmine vanus jääb 43 eluaasta juurde. Linnavalitsuses töötavate vastanute keskmine vanus jääb 47 eluaasta juurde, noorim 22 ja vanim 70 aastane. Ettevõtte vastajad on 1,5 korda keskmiselt nooremad kui Linnavalitsuse vastajad, nende keskmine vanus on 32 eluaasta juures ning noorim vastaja on 21 aastane, vanim 50 aastane.

Mehi vastas ankeedile kokku 35%, naisi 65%. Asutuste lõikes vastas mehi Ettevõttest enam (22 vastanut - 56%) kui naisi (17 vastanut - 44%). Linnavalitsuse jaotus oli naiste poole kaldu, kus Linnavalitsuses vastanuist oli 51 (77%) naised ja 15 (23%) mehed, mis on üldiselt lähedane Linnavalitsuse soolisele proportsioonile, sest Linnavalitsuses töötavate töötajate sooline jaotus on tugevalt naiste poole kaldu, keda töötab organisatsioonis 75% ja mehi 25%. Hariduslikust vaatest lähtuvalt on magistrikraad enamal kui kolmandikul vastanuist, kõrgharidus (sh rakenduslik või bakalaureuse kraad) on pea pooltel (46%) vastanuist.

Vastanuist on Eestis sündinud 91 (75%) ning 14 (12%) mõnes teises riigis, eestlasi oli vastajate seas 87 (71%) venelasi kuus vastanut (5%) ning muu rahvuse esindajaid oli kokku 11 (9%), kelleks on Ettevõttes töötavad inimesed.

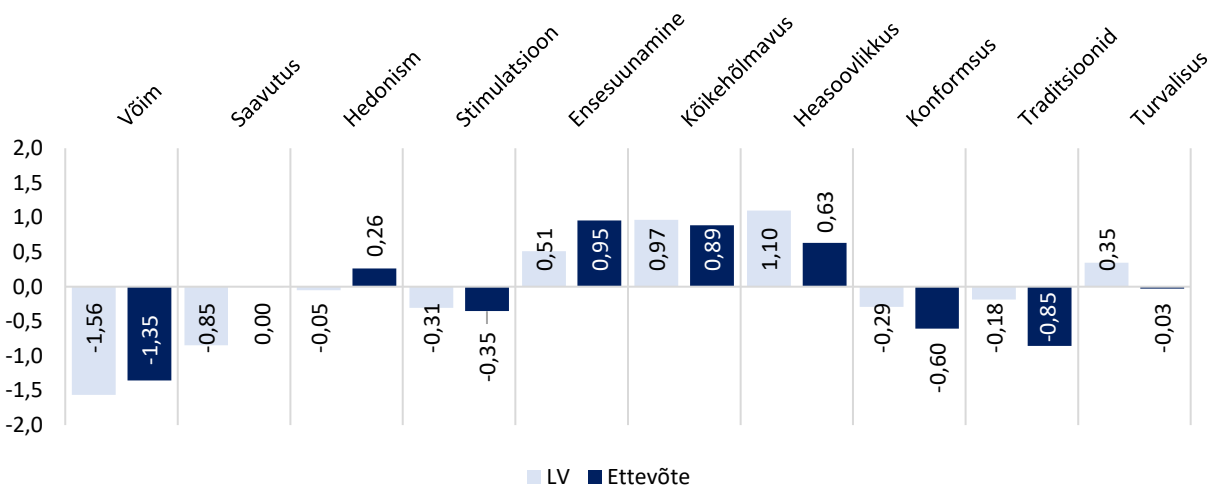
Tööstaaži on veidi enam kui kolmandikul (36 vastanut - 34%) 3-5 aastat, mõlemas organisatsioonis töötab neist võrdselt 18 vastanut. Linnavalitsus paistab silma veel selle poolest, et seal on kõige enam neid, kel on oma organisatsioonis töötamise kogemust üle 11 aasta, neid oli 27 töötajat, Ettevõttes jäi pikimaks tööstaazivahemikuks 6-10 aastat (2 töötajat), enamus ettevõtte vastajate tööstaaž jäi pigem 3-5 aasta vahele ning tuleneb sellest, et Ettevõtte enda vanus on 10 aastat.

Vastanuist 102 (84%) töötajat töötab täiskohaga, kaks vastanut nimetas oma töökoormuseks osalist tööaega. Lisaks on vastanuist 25 need töötajad, kes vastutavad töökohal teiste juhendamise või järeelvalve eest (Linnavalitsuses on neist omakorda 15 töötajat).

4.1.2. Schwartzi portreeväärtused

Kümme põhiväärtustüüpi

Tsentreeritud kümne põhiväärtustüübi (vt ptk 3.1. Andmed, vt Lisa 1 tabel 1 Schwartzi väärtuste kombineerimine) korral jäid tulemused 2 ja -2 vahele. Ehk positiivne arv näitab kõrgemat hinnangut, miinusmärgiga näitab kõige vähesemal määral sellega nõustumist. Organisatsioonide keskmiste hinnangute erinevusest kümne põhiväärtustüübi lõikes annab visuaalselt paremini aimu joonis 4 ning keskmised koos standardhälvetega on esitatud Lisa 1 tabel 2.



Joonis 4. Schwartzi 10 põhiväärtustüübi keskmised organisatsioonides (pööratud skaalal 1-pole üldse minu moodi, 6-väga minu moodi, tsentreeritud)

Kümne põhiväärtustüübi raames organisatsioonilises võrdluses osutus kõrgeima keskmise vääriliseks kõikehõlmavus ja heasoovlikkus (vt joonis 4, Lisa 1, tabel 2), neist viimane sai Linnavalitsuse vastanute poolt kõrgeima keskmise hinnangu ($M=1,10$ $SD=0,60$). Ettevõtte vastajad hindasid kõrgeimaks enesesuunamise ($M=0,95$, $SD=0,79$), Linnavalitsuse vastajate keskmised hinnangud annavad sellelele aga alles kolmanda koha ($M=0,51$, $SD=0,79$). Võim on mõlema organisatsiooni vastajate poolt kõige vähem tähtsustatud väärtus. Saavutust hindasid Ettevõtte vastajad kõrgemalt ($M=0,00$, $SD=1,25$) kui Linnavalitsuse vastanud ($M=-0,85$, $SD=1,00$) ning sama muster on ka hedonismi osas, kus Ettevõtte vastajad hindasid mõnusalt aja veetmist ja lõbutsemist mõnevõrra kõrgemalt ($M=0,26$, $SD=0,97$) kui Linnavalitsuse vastanud ($M=-0,05$, $SD=0,87$). Seda võib selgitada loogiliselt vanusest tuleneva erinevusega, mida kinnitab ka statistiliselt oluline erinevus vanuserühmade vahel (vt Lisa 1, tabel 3). Ehk siis vanuse kasvades

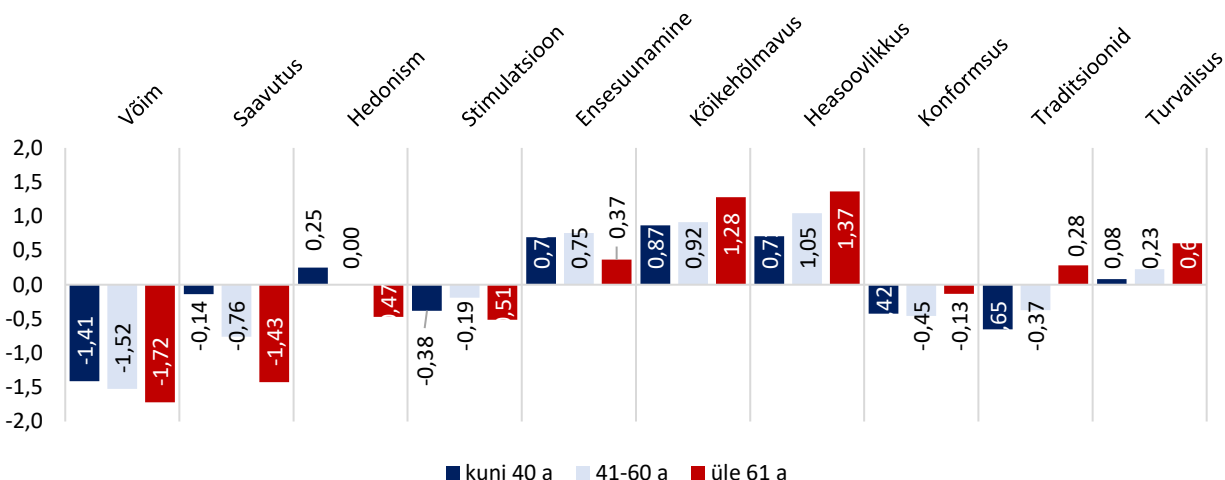
ei ole lõbutsemine ja hea aja veetmine enam nii olulised kui seda nooremas eas. Sotsiaaldemograafilistest andmetest selgus, et Ettevõttes on nooremaealine vastaja ülekaalus, mistõttu on väga loogiline, et Ettevõtte vastajate jaoks on hedonism olulisema tähtsusega kui seda Linnavalitsuse vastajate jaoks. Traditsioonid on Linnavalitsuse vastajate jaoks veidi olulisema tähendusega kui seda Ettevõtte vastajate jaoks, mida kinnitab ka statistiliselt oluline erinevus.

Statistiliselt olulised on Ettevõtte ja Linnavalitsuse vahelised erinevused ilmnemise saavutuse ($F(1,93)=13,03$, $p=0,000$), enesesuunamise ($F(1,93)=6,77$, $p=0,01$), heasoovlikkuse ($F(1,93)=13,52$, $p=0,000$) ja traditsioonide ($F(1,93)=8,91$, $p=0,00$) osas. Teiste näitajate osas sektorიაalsest erinevusest tingitud statistiliselt olulisi erinevusi ei olnud.

Tulemused näitavad, et Linnavalitsuse jaoks on sellised väärtused nagu heasoovlikkus, kõikehõlmavus ja traditsioonid olulisema tähtsusega kui Ettevõtte jaoks. Samas on Ettevõtte jaoks määravamad aga enesesuunamine ja saavutus, mis näitavad Ettevõtte vastajate vajadust ennast arendada ning kõrgemat saavutusvajadust, mis ongi sellise ebatüüpilise ettevõtte jaoks, mis paistab silma kõrge saavutusvajadusega, asjakohased näitajad.

Sugudevahelises analüüsis ilmnemise statistiliselt olulised erinevused kümnest põhiväärtusest kolme tsentreeritud põhiväärtuse juures. Enesesuunamisel ($F(1,93)=10,85$ $p=0,001$) nähtub, et mehed suudavad ennast rohkem suunata ehk siis tulevad naistest enam uutele ideedele ja suudavad ise oma tegevuste üle otsustada (meestel $M=1,04$, $SD=0,71$; naistel $M=0,48$, $SD=0,81$). Heasoovlikkuse ($F(1,93)=5,28$, $p=0,002$) osas näitavad naised kõrgemat teiste aitamise soovi ja sõpradele ustavust ($M=1,03$, $SD=0,62$) kui mehed ($M=0,72$, $SD=0,62$). Turvalisuse põhiväärtuse juures ilmnes samuti sugudevahelised statistiliselt olulised erinevused ($F(1,90)=4,92$, $p=0,02$), kus naiste jaoks on turvalisuse küsimus, tugev riik ja turvaline ümbrus määravama tähtsusega ($M=0,38$, $SD=0,89$) kui meeste jaoks ($M=-0,11$, $SD=1,20$), kes seda nii kõrgelt ei tähtsusta kui naised.

Vanusest tingitud statistiliselt olulised erinevused ilmnemise saavutuste ($F(2,91)=7,73$ $p=0,001$), napilt hedonismi ($F(2,91)=3,15$ $p=0,047$), heasoovlikkuse ($F(2,91)=7,20$, $p=0,001$) ja traditsioonide osas ($F(2,91)=3,72$, $p=0,028$). Joonisel 5 näeb visuaalselt vanuserühmade keskmiste hinnangute erinevusi kümne põhiväärtustüübi kaupa.



Joonis 5. Schwartzi 10 põhiväärtustüübi keskmised vanuserühmades (pööratud skaalal 1-pole üldse minu moodi, 6-väga minu moodi, tsentreeritud)

Kuni 40 aastased hindavad saavutust kõrgemalt ($M=-0,14$, $SD=1,29$) kui vanemaealised vastajad. Väga loogilised tulemused ilmsesid hedonismi osas, kus alla 40 aastaste jaoks on see olulsem väärtus ($M=0,25$, $SD=0,88$) kui teiste vanuserühmade jaoks (vt Lisa 1, tabel 3).

Heasoovlikkust pidasid olulisemaks vanemaealised vastajad, eelkõige üle 61-aastased ($M=1,36$, $SD=0,41$), kes kõik on Linnavalitsuse töötajad, sest Ettevõttes puudusid vastavas vanuses töötajad. Võiks eeldada, et heasoovlikkus kasvab vanuse kasvades ning ka traditsioonide osas nähtub, et vanemaealised vastajad hindavad seda kõrgemalt kui noorem generatsioon. Näiteks üle 61-aastaste jaoks omandavad traditsioonid oluliselt tähtsama positsiooni ($M=0,28$, $SD=0,98$) kui seda nooremaealistel vastajatel (kuni 40 a.: $M=-0,65$, $SD=1,13$, 41 – 60 a.: $M=-0,37$, $SD=0,99$).

Schwartzi kaks väärtusdimensiooni

Selleks, et paremini võrrelda organisatsioonide töötajate erinevust või ka sarnasust, vaatlen seda läbi Schwartzi baasväärtuste teooria kahe väärtusdimensiooni (vt ptk 3.1. Andmed - dimensioonide koostamise loogika, Lisa 1, tabel 1), mis näitab väärtusprioriteetide erinevust. Avatus muutustele *versus* alalhoidlikkuse dimensioon näitab seda, kas inimene väärtustab rohkem iseseisvust, loovust ja uusi kogemusi (avatus muutustele) või turvalisust, traditsioone ja reeglitest kinnipidamist (alahoidlikkus). Eneseületamine *versus* enesevõimendamine dimensioon näitab seda, kas inimene väärtustab pigem tolerantust, inimeste abistamist ja võrdseid võimalusi (eneseületamine) või raha, edukust ja teiste poolset respekti (enesevõimendamine) (Strenze 2017). Tulemuste tõlgendamisel

tuleb silmas pidada, et positiivne väärtus avatus muutustele *versus* alalhoidlikkuse dimensioonil näitab, et vastajal on avatust rohkem kui alalhoidlikkust. Sama on ka teise dimensiooni osas ehk siis positiivse väärtuse korral on vastajal eneseületamist rohkem kui enesevõimendamist.

Esmalt vaatasin keskmiste hinnangute erinevust organisatsioonide kaupa. Täpsemalt annab tabel 4 ülevaate kahe väärtusdimensiooni hinnangute keskmistest vaadeldavates organisatsioonides. Selgus, et kuigi mõlema organisatsiooni keskmised hinnangud on positiivsed, ehk mõlema organisatsiooni vastajatel on avatust muutustele ja eneseületamist enam kui alalhoidlikkust ja enesevõimendamist, siis Ettevõtte vastajad on tunduvamalt rohkem avatud muutustele ($M=0,77$, $SD=1,16$) kui seda on Linnavalitsuse vastajad ($M=0,10$, $SD=1,07$). Ilmselt mängib siin rolli vaadeldavate organisatsioonide mentaalne erinevus, mis samuti võib mõjutada nende organisatsioonide töötajate väärtushinnanguid.

Teise väärtusdimensiooni vaatlemisel selgus, et eneseületamine on Linnavalitsuse vastajatel olulisem ($M=2,23$, $SD=1,08$) kui Ettevõtte töötajatel ($M=1,43$, $SD=1,11$). Eelpool nägime, et Linnavalitsusest vastanud hindasid heasoovlikkust ja kõikehõlmavust, mida eneseületamine sisaldabki (vt Lisa1, tabel 1) kõrgemalt kui Ettevõtet vastanud.

Tabel 4. Schwartzi kahe väärtusdimensiooni keskmiste hinnangute võrdlus organisatsioonide kaupa (pööratud skaalal 1- pole üldse minu moodi, 6- väga minu moodi, tsentreeritud)

	LV			Ettevõtte		
	N	M	SD	N	M	SD
Avatus muutustele vs alalhoidlikkus*	61	0,10	1,075	34	0,78	1,164
Eneseületamine vs enesevõimendamine*	61	2,23	1,089	34	1,44	1,114

* Stastiliselt oluline erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Selleks et hinnata sõltumatute tunnuste (sugu, organisatsioon, vanus) seost Schwartzi kahe väärtusdimensiooniga, kasutasin lineaarset regressioonianalüüsi. Regressioonanalüüsi puhul vaadeldakse üht tunnust kui sõltuvat ning püütakse leida tunnuseid, mille põhjal oleks võimalik kirjeldada selle sõltuva tunnuse väärtusi (Osula, 2013). Lisasin regressioonimudelitesse sõltumatute muutujatena vanuse ja soo, kuna need tunnused võivad mõjutada väärtusi, on mõistlik kontrollida vanuse ja soo mõju sõltuvatele tunnustele.

Selgus, et ükski valitud sõltumatu tunnus ei näita statistiliselt olulist erinevust seoses sõltuva tunnusega ehk avatusega muutustele *versus* alalhoidlikkusega (vt tabel 5). Soo, organisatsiooni ja vanusega on võimalik kirjeldada 9% avatuse *versus* alalhoidlikkuse tulemuse variatiivsusest ning tegemist nõrgapoolse seosega sõltuva ja sõltumatute tunnuste vahel ($R=0,31$).

Tabel 5. Avatuse *versus* alahoidlikkuse mõjutegurid (lineaarne regressioonimudel)

Tunnus	B	Olulisuse tõenäosus
Vabaliige	0,67	0,49
Organisatsioon (1 - LV, 2 - Ettevõtte)	0,43	0,16
Sugu (1 - mees, 2 - naine)	-0,29	0,25
Vanus	-0,01	0,37
N=94		
R ² = 0,097		

Eneseületamist *versus* enesevõimendamist on võimalik seletada soo, organisatsiooni ja vanusega ning seda on võimalik kirjeldada pisut üle 17% sõltuva tunnuse variatiivsusest, mis on küllaltki madal protsent. Vanuse puhul on tegu statistiliselt olulise erinevusega. Ühtlasi on tegu keskmise tugevusega seosega sõltuva ja sõltumatute tunnuste vahel (R=0,420). Ehk siis vanusega on võimalik kirjeldada eneseületamise *versus* enesevõimendamise variatiivsust ja nagu eelpool nägime, siis vanuse kasvades saavad olulisemaks sellised väärtused nagu heasoovlikkus ja kõikehõlmavus (vt Lisa, tabel 3), mis kokkuvõttes ongi eneseületamine.

Tabel 6. Eneseületamine *versus* enesevõimendamine mõjutegurid (lineaarne regressioonimudel)

Tunnus	B	Olulisuse tõenäosus
Vabaliige	0,89	0,36
Organisatsioon (1 - LV, 2 - Ettevõtte)	-0,32	0,27
Sugu (1 - mees, 2 - naine)	0,175	0,48
Vanus	0,03	0,01*
N=94		
R ² =0,177		

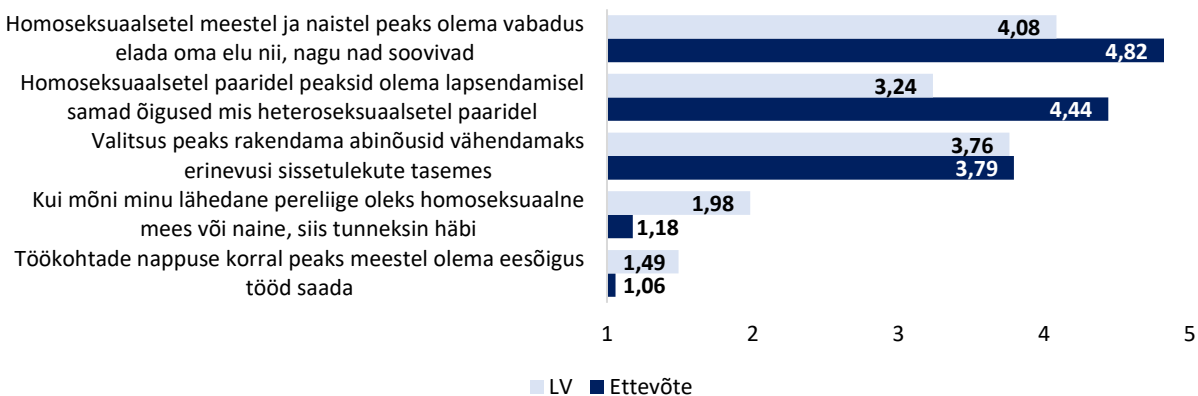
* statistiliselt oluline erinevus $p < 0,05$

Seega on Linnavalitsuse vastajate jaoks eneseületuslikud väärtused olulisemad kui Ettevõtte jaoks. Samas ei ole organisatsioonide vahel selles küsimuses olulisi erinevusi. Küll aga mängib rolli vastajate vanuseline jaotus, mida vanem on vastaja, seda enam hakkavad prevaleerima sellised isikuomadused nagu heasoovlikkus ja kõikehõlmavus.

4.1.3. Sallivuse näitajad

Suhtumine homoseksuaalidesse, valitsuse abinõudesse ja võrdõiguslikkusesse

Viie väite osas, mis markeerivad konservatiivseid väärtuseid ning näitavad kui sallivad kummagi organisatsiooni vastajad on, selgus keskmiste hinnangute võrdluses Linnavalitsuse vastajate märgatavam konservatiivsem vaade (vt joonis 6). Näiteks väidete osas, mis puudutavad homoseksuaalsete paaride õiguseid, on Ettevõtte vastajad tolerantsemad võrrelduna Linnavalitsuse vastajatega. Väite „homoseksuaalsetel meestel ja naistel peaks olema vabadus elada oma elu nii nagu nad soovivad” hindasid Ettevõtte vastajad kõrgemalt ($M=4,82$, $SD=0,45$) kui seda Linnavalitsusest vastajad ($M=4,08$, $SD=0,89$, täpsemad keskmised ja standardhälbed Lisa1, tabel 4).



Joonis 6. Sallivuse näitajate väidete keskmised Ettevõtte ja Linnavalitsuse vastajate seas (pööratud skaalal: 5 - olen täiesti nõus, 3- ei nõustu ega ole vastu, 1 - ei ole üldse nõus)

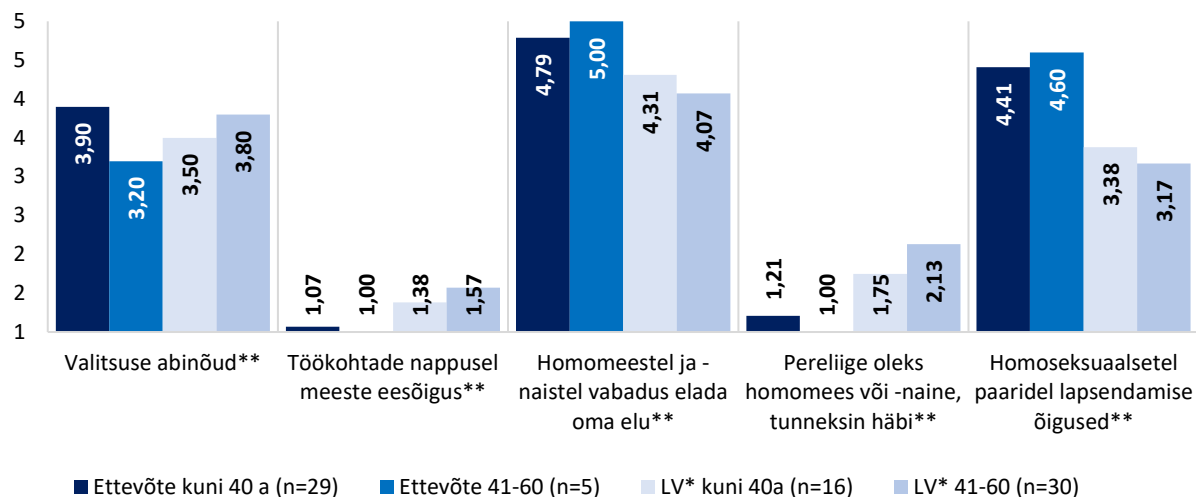
Kõige vähem nõustusid vastajad väitega „meestel peaks töökohtade nappuse korral olema eesõigus tööd saada”, kuid siingi eristusid Linnavalitsuse vastajad veidi kõrgema keskmisega ($M=1,49$, $SD=0,53$) võrrelduna Ettevõtte vastajate keskmisega ($M=1,06$, $SD=0,23$) ning Ettevõttest valisid pea kõik vastajad vastuseks „ei ole üldse nõus”.

Pea enamuse väidete juures ilmneb Linnavalitsuse ja Ettevõtte vahelises võrdluse statistiliselt olulised erinevused. Erinevused ilmnesisid selliste väidete juures nagu „töökohtade nappuse korral on meestel eesõigus tööd saada“ ($F(1,91)=19,72$, $p=0,000$), „homoseksuaalsetel meestel ja naistel peaks olema vabadus elada oma elu nii, nagu nad soovivad” ($F(1,91)=20,01$, $p=0,000$), „kui mõni minu lähedane pereliige oleks homoseksuaalne mees või naine, siis tunneksin häbi”

($F(1,90)=21,65$, $p=0,000$) ja „homoseksuaalsetel paaridel peaksid olema lapsendamisel samad õigused, mis heteroseksuaalsetel paaridel” ($F(1,91)=25,61$, $p=0,000$). Ainult valitsusepoolsete abinõude rakendamisel ei ilmnunud Ettevõtte ja Linnavalitsuse vastajate vahel statistiliselt olulisi erinevusi.

Vanuselises jaotuses ilmnevad samuti suurimad statistiliselt olulised erinevused ning siin selgus, et mida vanem on vastaja, seda konservatiivsemad on tema vaated ehk siis vanem generatsioon ei ole nii salliv erinevate väidete osas kui on kaks nooremat põlvkonda. Täpsemast analüüsist selgus, et Ettevõtte vanemaealised vastajad ei ole siiski nii konservatiivsete väärtuste kandjad kui seda on Linnavalitsuse samaealised töötajad. Näiteks väitele „homoseksuaalsetel meestel ja naistel peaks olema vabadus elada oma elu nii, nagu nad soovivad” andsid kõrgema hinnangu Ettevõtte vastajatest 41- 60 aastaste vanusegrupp ($M=5,0$, $SD=0,00$), ületades sellega Linnavalitsuse sama vanusegrupi vastajate keskmist ($M=4,07$, $SD=0,82$). Ometi tuleb siingi arvestada asjaoluga, et Ettevõtte vastanute seas on siiski liiga vähe üle 41 aastaseid vastanuid, et seda järeldust tervele Ettevõtte töötajaskonnale laiendada. Teisalt võiks arvata, et töökeskkond mõjutab töötajate hoiakuid ja väärtushinnanguid ning Ettevõtte paistab siin tõepoolest silma mujalt siia tööle tulnud nooremaealisema töötajaskonna poolest, kes on vähemuste suhtes silmapaistvalt tolerantsema hoiakuga.

Valitsuse abinõude rakendamist hindas nooremaealisem Ettevõtte vastaja isegi kõrgemalt ($M=3,90$, $SD=0,97$) kui Linnavalitsuse sama vana vastaja, mis on isegi mõnevõrra üllatav, sest see võiks tunduda vasakpoolset ideoloogiat toetava väitena ning seda võiks eelduslikult pooldada enam avaliku sektori töötaja kui eraettevõtte töötaja. Tegelikult võib see aga näidata hoopis toetust võrdsema ja kaasavama ühiskonna suhtes, mida valitsus peaks ellu viima. Samas ei ole Ettevõtte 41-60 aastane vastaja sellele väitele nii kõrget hinnangut andnud ($M=3,20$, $SD=0,83$), jäädes pigem oma arvamuses neutraalseks (vt joonis 7).



Joonis 7. Sallivuse näitajad vanuserühmades (pööratud skaalal: 5 - olen täiesti nõus, 1- ei ole üldse nõus). *Kuna ettevõtte vastanute seas puudusid üle 60 aastased vastajad, jäeti tabelist LV üle 60aastased vastajad välja, ** Lühendatud mahutavuse huvides, pikemad väited vt joonis 6

Kõige otsesemalt näitab vastajate üldist sallivust suhtumine homoseksuaalsete inimeste õigustesse. Liittunnust (vt pkt 3.1. Andmed) analüüsid selgus, et kui sugude vahel statistilist olulist erinevust ei ole ($F(1,91)=0,015$, $p=0,90$), siis organisatsioonide võrdluses ilmnes statistiline erinevus ($F(1,91)=30,89$ $p=0,000$). Ettevõttest vastanute keskmine hinnang homoseksuaalide õigustesse on kõrgem ($M=4,69$, $SD=0,54$) kui seda Linnavalitsusest vastanuil ($M=3,77$, $SD=0,87$) ehk siis Ettevõtte vastajad suhtuvad homoseksuaalidesse tolerantsemalt kui seda Linnavalitsuse vastajad. Samuti esineb statistiline oluline erinevus vanuserühmade võrdluses, $F(2,89)=5,53$, $p=0,005$), kus noorem vanuserühm kuni 40 aastased suhtuvad homoseksuaalidesse tunduvalt tolerantsemalt ($M=4,42$, $SD=0,82$) kui ülejäänud vanuserühmad (41-60 a $M=3,86$, $SD=0,88$; üle 61a $M=3,77$, $SD=0,71$).

Lineaarne regressioonanalüüsi tulemustest nähtub, et homoseksuaalide õigustesse suhtumist on võimalik kirjeldada ligikaudu 28% selle tunnuse variatiivsusest (vt tabel 12). Ühtlasi on tegu keskmise tugevusega seosega sõltuva ja sõltumatute tunnuste vahel ($R=0,527$). Samuti nähtub, et organisatsioonide võrdluses ilmnevad homoseksuaalised õigustesse suhtumises olulised erinevused (vt tabel 7).

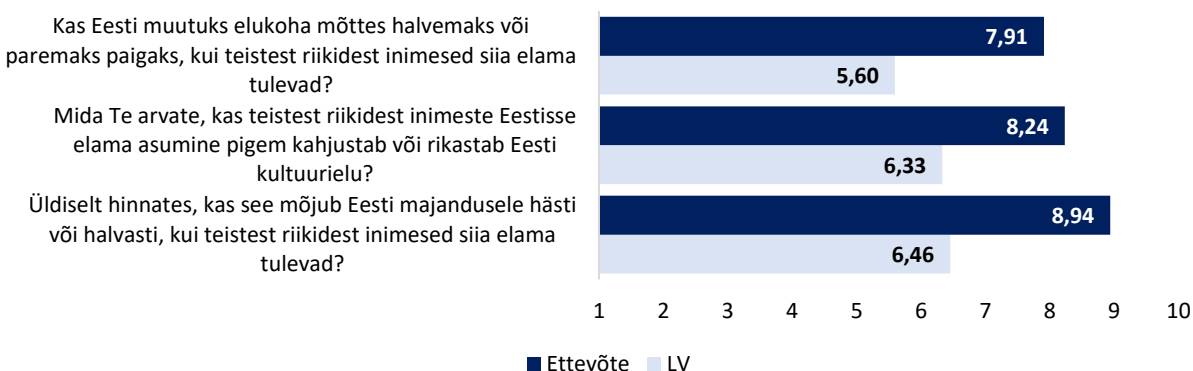
Tabel 7. Suhtumise homoseksuaalide õigusesse mõjutegurid, kolme väite keskmine (lineaarne regressioonimudel)

Tunnus	B	Olulisuse tõenäosus
Vabaliige	2,670	0,000
Organisatsioon (1 - LV, 2 - Ettevõtte)	0,900	0,000*
Sugu (1 - mees, 2 - naine)	0,281	0,112
Vanus	-0,006	0,460
N=91		
$R^2 = 0,277$		

* Stastiliselt oluline $p < 0,05$

Suhtumine immigratsiooni

Suhtumine immigratsiooni on samuti selliste väärtuste kogum, millega mõõta inimeste sallivust. Nende näidete juures ilmneseid organisatsioonide võrdluses küllaltki suured keskmiste hinnangute erinevused. Linnavalitsuse vastajad paistavad silma tunduvalt madalamate keskmiste hinnangutega kui seda ettevõtte vastajad (vt joonis 8).



Joonis 8. Suhtumine immigratsiooni organisatsioonides võrdlevalt, keskmised (pööratud skaala 1 - negatiivne hinnang, 10 - positiivne hinnang)

Dispersioonianalüüsi tulemused kinnitavad ülaltoodut, et organisatsioonide võrdluses ilmnes immigratsiooni puudutavate väidete osas statistiliselt olulisi erinevusi. Nii leiavad Ettevõtte vastajad, kellest 34,5% on muu rahvuse esindajad oodatult, et immigratsioon mõjub majandusele hästi ($F(1,89)=36,35$, $p=0,000$), rikastab Eesti kultuurielu ($F(1,89)=17,37$, $p=0,000$) ja muudab Eesti elukoha mõttes paremaks paigaks ($F(1,89)=28,83$, $p=0,000$) (vt joonis 7, lisa 6). Linnavalitsuse madalam keskmine hinnang immigratsioonile võib tuleneda sellest, et puudub otsene kokkupuude immigratsiooniga kui sellisega ning seetõttu on arvamus kujundatud rohkem teiste tegurite, näiteks meedias kajastatuse põhjal.

Sugudevahelises võrdluses on mehed naistest antud hinnangutes kõrgemate keskmistega (vt tabel 8) ehk leides, et immigratsioon mõjub kokkuvõttes Eesti erinevatele tahkudele pigem hästi. Statistiliselt olulisi erinevusi sugude vahel ei ilmnenu.

Tabel 8. Suhtumine immigratsiooni soolises võrdluses, keskmised - sugude kaupa (pööratud skaala 10 – positiivne hinnang, 1 – negatiivne hinnang)

	Mehed (N=31)		Naised (N=60)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Mõjub Eesti majandusele hästi	8,00	2,27	7,07	2,19
Rikastab Eesti kultuurielu	7,32	2,14	6,90	2,37
Elukoha mõttes paremaks paigaks	7,00	2,49	6,18	2,13

Vanuserühmade võrdlemisel näeme keskmiste hinnangute osas suuri erinevusi ning vanuserühmade võrdlemisel ilmsid ka statistiliselt olulised erinevused. Üldiselt väljendasid alla 40 aastaste keskmised hinnangud immigratsiooni suhtes suuremat tolerantsust kui vanemaealistel vastanutel. Kuid siin selgusid erinevused organisatsioonide võrdluses. Ettevõtte mõlemad vanuserühmad olid esitatud kolme väite osas tunduvalt tolerantsemad kui seda on Linnavalitsuse vastajad ning Linnavalitsuse keskmine vanuserühm hindas neid väiteid kõige madalamalt (vt tabel 9).

Tabel 9. Suhtumine immigratsiooni vanuselises võrdluses, keskmised - sugude kaupa (pööratud skaala 10 – positiivne hinnang, 1 – negatiivne hinnang)

	Ettevõtte				LV*			
	kuni 40 a (n=29)		41-60 (n=5)		kuni 40a (n=16)		41-60 (n=29)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Mõjub Eesti majandusele hästi**	8,93	1,252	9,00	1,732	6,69	2,301	6,34	2,176
Rikastab Eesti kultuurielu**	8,14	1,827	8,80	1,789	6,88	2,579	5,97	2,307
Elukoha mõttes paremaks paigaks**	7,83	1,891	8,40	2,074	6,13	2,419	5,24	1,826

* Kuna ettevõtte vastanute seas puudusid üle 60 aastased vastajad, jäeti tabelist LV üle 60aastased vastajad välja

** Statistiliselt oluline erinevus sugude vahel $p < 0,05$

Vanuserühmade võrdlemisel selgusid siingi statistiliselt olulised erinevused. Näiteks mõju osas Eesti majandusele ($F(2,88)=5,51$, $p=0,005$) on noorema põlvkonna keskmine hinnang tunduvalt kõrgem ($M=8,13$, $SD=1,99$) kui seda kahel järgmisel vanuserühmal. Samuti ilmsid statistiliselt olulised erinevused kultuuri rikastamise väite juures ($F(2,88)=3,76$, $p=0,027$) ja elukoha muutumisel paremaks paigaks ($F(2,88)=5,46$, $p=0,006$), kus mõlemal juhul näitab noorem generatsioon positiivsemat suhtumist.

Järgnevalt koondasin immigratsiooni mõju küsimused Eesti elule, kultuurile ja majandusele kokku üheks immigratsiooni suhtumist väljendavaks liitunnuseks ning viisin läbi lineaarse regressioonianalüüsi.

Tulemustest nähtub, et immigratsiooni suhtumist on võimalik kirjeldada ligikaudu 28% selle tunnuse variatiivsusest (vt tabel 16). Ühtlasi on tegu keskmise tugevusega seosega sõltuva ja sõltumatute tunnuste vahel ($R=0,532$). Nagu ka eespool välja toodud, võib arvata, et organisatsioonide vastajad suhtuvad immigratsiooni erinevalt ning Linnavalitsuse vastajad ei ole nii positiivselt meelestatud kui Ettevõtte vastajad.

Tabel 10. Suhtumine immigratsiooni mõjutegurid, kolme väite keskmine (lineaarne regressioonimudel)

Tunnus	B	Olulisuse tõenäosus
Vabaliige	5,042	0,002
Organisatsioon (1 - LV, 2 - Ettevõtte)	1,975	0,000*
Sugu (1 - mees, 2 - naine)	-0,071	0,866
Vanus	-0,016	0,376
N=90		
$R^2 = 0,283$		

*Statistiliselt oluline $p < 0,05$

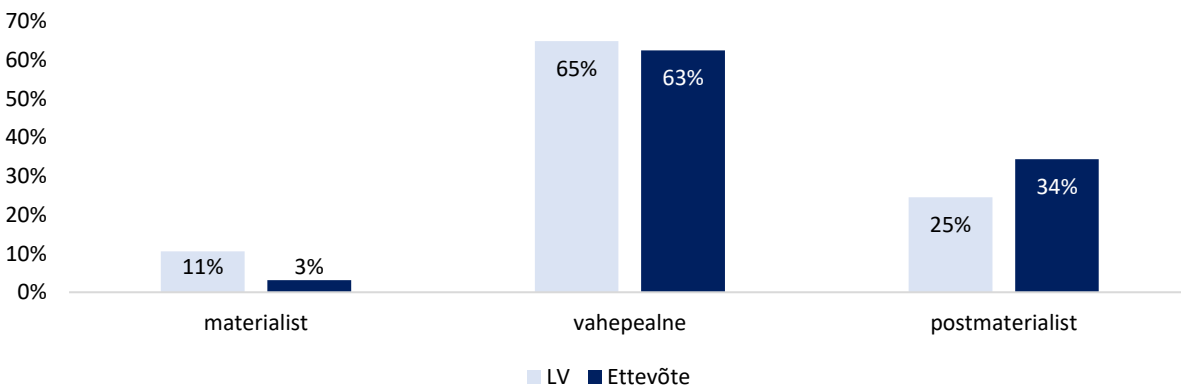
Üldiselt saab eeltoodu põhjal öelda, et ka organisatsioonide sisekeskkonnad kujundavad töötajate väärtushinnanguid. Seda kinnitavad ka tulemused organisatsioonide võrdluses. Näiteks Ettevõtte vastajad on sallivuse näitajaid vaadates palju enam tolerantsemad kui Linnavalitsuse vastajad. Seda aga võib seletada sellega, et ettevõttes töötab üsna palju mujalt sisserännanuid ning see mõjutab üldist ettevõtte töötajate sallivuse näitajate fooni. Teisalt aga näevad Ettevõtte töötajad vajadust valitsuse abinõude järele, mis ei tähenda automaatselt, et tegemist oleks niivõrd vasakpoolse ideoloogia ilmingutega, kuigi võiks eelduslikult seda niipidi võtta. Pigem tähendab see seda, et seda väidet nähakse kui ühiskonna kaasatust, sotsiaalset tuge ja abitegevusi ühiskonna võrdsustamisel. Vähene valitsuse abitegevuste toetus näitab hoopis liberaalset suhtumist, kus rõhk on individuaalsel vastutusel, mitte niivõrd valitsusepoolsel vastutusel.

4.1.4. Materialistikud *versus* postmaterialistlikud väärtused

Selleks, et võrrelda vastajate materiaalseid ja postmateriaalseid väärtuseid, tuli vastajatel valida neid väärtuseid kaardistavate väidete vahel. Siin tuli mõelda, millised peaksid olema meie riigi eesmärgid 10 lähema aasta jooksul. Vastavalt Ingleharti riikide paigutumise väärtuskaala metoodikale (vt ptk1.5.1.) oli vastajal võimalik valida neljast väitest kaks kõige olulisemat väidet ning paigutada need tähtsuse järjekorda. Kui vastaja pakub valib esimese ja kolmanda väite, siis loetakse ta materialistik (säilitada kord riigis ja võidelda hinnatõusu vastu), teise ja neljanda

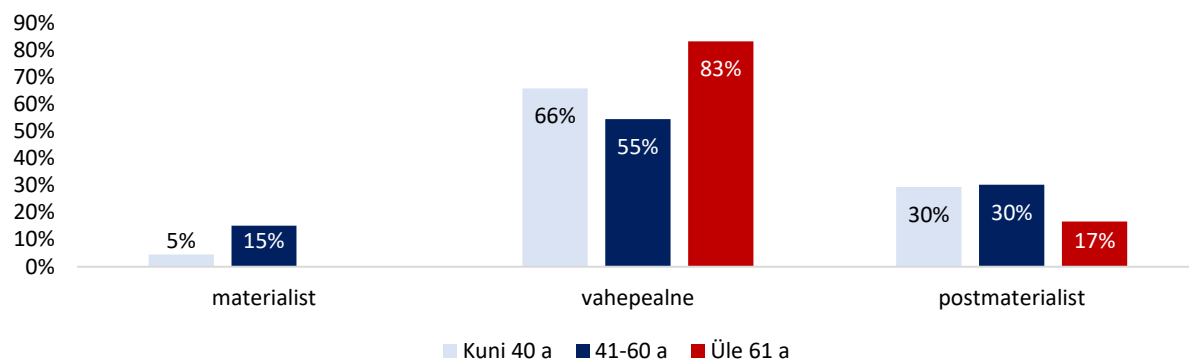
valinud loetakse postmaterialistiks (kaasatus riigiasjades ja sõnavabaduse poolt) ning ülejäänud kombinatsioonid tähendavad vahepealset.

Tulemustest selgus, et vastajatest tervelt 64% on vahepealsed, ehk siis ei kaldu materialistide ega postmaterialistide poole. Vastanutest 8% on materialistid ning 28% on postmaterialistid (N=89). Organisatsioonilises võrdluses selgus, et riigi eesmärgi kümne aasta perspektiivi seades kaldub materialismi poole Linnavalitsuse vastajatest 7 protsendipunkti enam kui Ettevõtte vastanutest. Veidi vähem (10 protsendipunkti) võrreldes Ettevõttega on Linnavalitsuse vastanute hulgas neid, kes seavad riigi eesmärkideks postmaterialistliku arengutee (vt joonis 9). Kuigi see vahe pole märkimisväärne ning rohkema arvu vastajate puhul ilmneksid need vahed ehk selgemalt, saab siiski öelda, et Ettevõtte vastajate seas on postmaterialistlike väärtustega vastajaid enam kui Linnavalitsuse vastanute hulgas. Võiks arvata, et selline tulemus on tingitud Ettevõtte töötajate tunduvalt nooremast töötajaskonnast võrreldes Linnavalitsusega ning seetõttu eelistatakse postmaterialistlikke väärtuseid enam kui Linnavalitsuse vastajate seas. Ometi päris ülekaalukalt seda väita siiski ei saa, sest vanuselises jaotuses selgub (vt joonis 10), enamik üle 61-aastaseid määratleb ennast siiski vahepealsena (83%), ehk siis ei ole ei materialist ega postmaterialist.



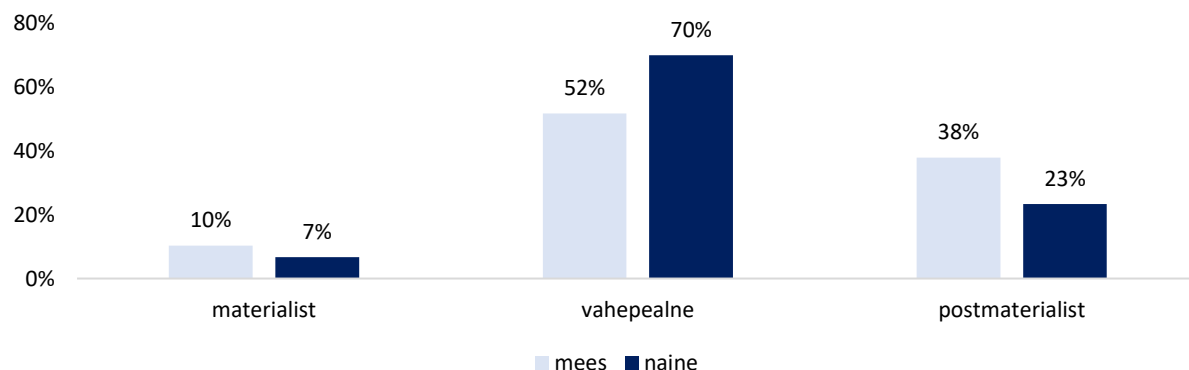
Joonis 9. Materialistide ja postmaterialistide osakaalud organisatsioonide võrdluses.

Samuti ei ole üle 61-aastaste seas ühtegi materialisti, kuid see-eest on selle põlvkonna seas 17% postmaterialiste. Seega ei saa öelda, et mida vanem ja rohkem aastaid elatud, et seda enam eelistatakse materialistlikke väärtuseid. Siinsete tulemustele tuginedes saab öelda, et materialistlikke väärtusi kannab 41-60 aastaste põlvkonnast 15%, samas kui sama põlvkonna esindajatest kannab postmaterialistlikke väärtuseid 30% (vt joonis 10).



Joonis 10. Materialistide ja postmaterialistide osakaalud vanuse võrdluses

Sugudevahelises võrdluses selgus, et naistest on ülekaalukalt vahepealseid ehk siis ei kalduta materialismi ega postmaterialismi poole (vt joonis 11). Ehk siis ei ole naised nii varmad oma arvamust väljendama, pigem eelistatakse oma arvamustes vahepealsust. Võrreldes naistega, on meeste hulgas 3 protsendipunkti naistest enam neid, kes kalduvad materialismi poole. Postmaterialismi eelistavad 15 protsendipunkti mehed enam kui naised. Meeste omavahelises võrdluses nähtub, et postmaterialiste on 28 protsendipunkti enam kui materialiste. Naiste omavahelises võrdluses on postmaterialiste 17 protsendipunkti materialistidest enam.



Joonis 11. Materialistide ja postmaterialistide osakaalud sugude võrdluses

Binaarne logistiline mudel, mille jaoks konstrueeriti kaheväärtuseline tunnus: 1 tähistab inimesi, kes on postmaterialistid ja 0 tähistab inimesi kes on vahepealsed või materialistid. Tulemused kinnitavad eeltoodut, et mudelisse võetud seletavad tunnused ei mängi rolli materialismi või postmaterialismi suunas kaldumisel (vt tabel 11).

Tabel 11. Majanduslike väärtuste mõjutegurid (binaarne logistiline regressioonimudel)

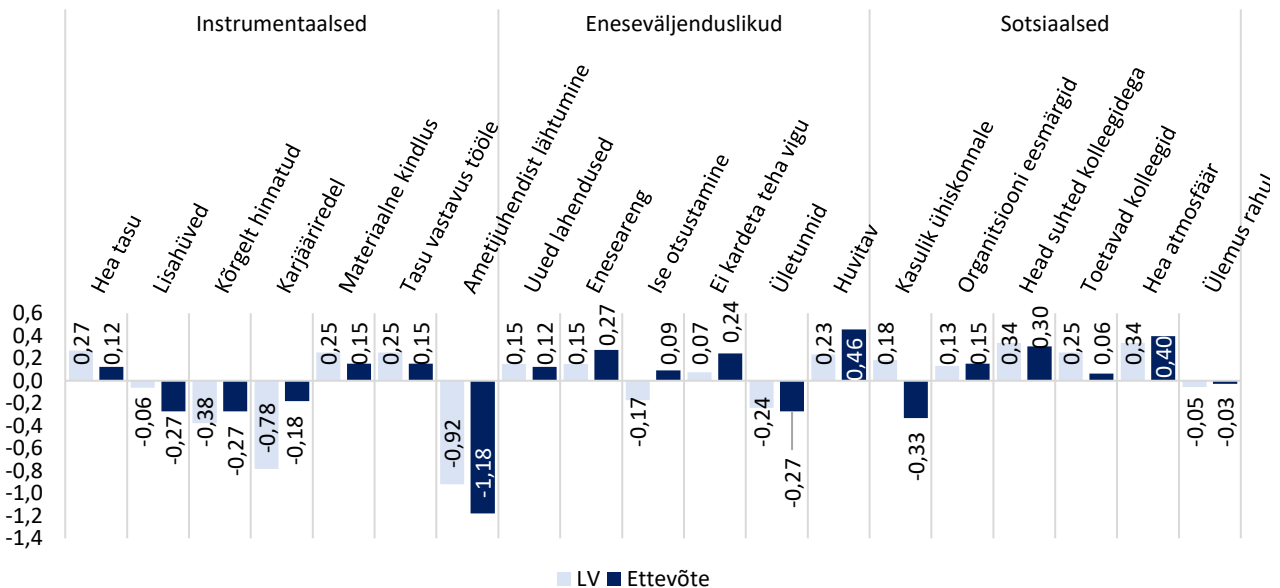
Tunnus	B koefitsient	Olulisuse tõenäosus
Vabaliige	-0,412	0,635
Organisatsioon (1 - LV, 2 – Ettevõtte -taust)	-0,039	0,949
Sugu (1 - mees, 2 – naine -taust)	0,664	0,198
Vanus	-0,018	0,451
N=89		
Nagelkerke $R^2=0,047$		

Seega saab öelda, et väiksemad erinevused ilmnesid organisatsiooni tasandil ning pigem jäävad erinevused küllalt marginaalseks. Teiste tunnuste (sugu, vanus) lõikes olulisi erinevusi ei ilmnunud ning seega saab öelda, et analüüsitavale andmestikule tuginedes ei mängi sugu, vanus ega organisatsioon erilist rolli materialistliku või postmaterialistliku maailmavaate kujunemisel.

4.1.5. Tööväärtused

Tööväärtuste kaardistamiseks koostas in 19 erinevat väidet, millega mõõta instrumentaalseid/materialistlikke, eneseväljenduslikke ja sotsiaalseid tööväärtuseid. Siingi tuli mängu vastajate isiklik kalduvus positiivselt vastata, mistõttu selle vältimiseks tsentreeriti vastused nii, et adekvaatsemalt hinnata vastaja tööväärtustega seotud väärtushinnanguid (vt täpsemalt ptk 3.1. Andmed).

Analüüsitulemusena selgus, et kuigi mõlema organisatsiooni vastajad ei pea oluliseks karjääriredelil tõusmist, siis Linnavalitsuse vastajate jaoks on see vähem olulisem ($M=-0,78$, $SD=0,66$) kui Ettevõtte vastajate jaoks ($M=-0,18$, $SD=0,62$). Ise otsustamine oma töö tegemise üle ei oma kuigi suurt tähtsust Linnavalitsuse vastajate jaoks ($M=-0,17$, $SD=0,55$) vastupidiselt Ettevõtte vastajatele, kes seda kõrgemalt hindavad ($M=0,09$, $SD=0,50$).



Joonis 12. Tööväärtuste keskmise hinnangu organisatsioonide kaupa (tsentreeritud, 4 – täiesti nõus, 1 üldse mitte nõus). Pikemad väited asuvad lisas 1, tabel 7)

Kummagi asutuse vastanud ei lähtu oma töö tegemisel ametijuhendist, kuid Ettevõtte vastanud hindavad seda väidet veelgi madalamalt ($M=-1,18$, $SD=0,80$) kui Linnavalitsuse vastanud ($M=-0,92$, $SD=0,78$).

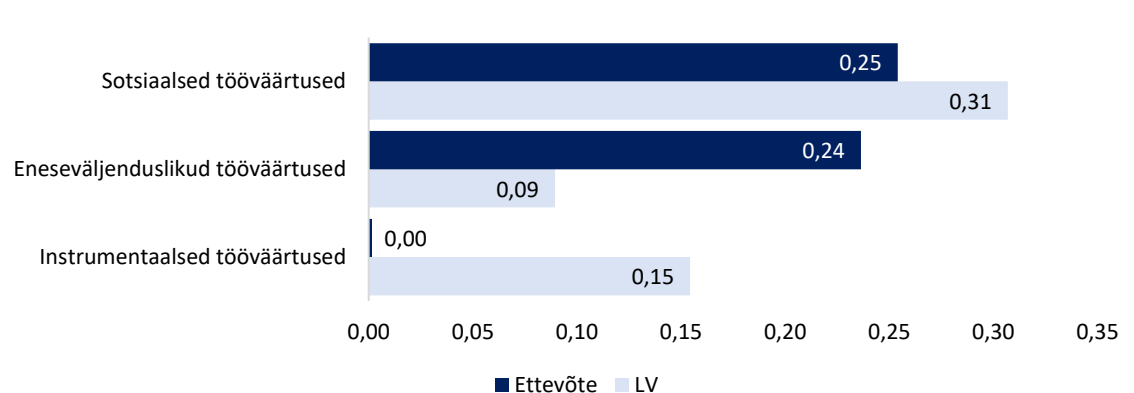
Statistiliselt olulised erinevused ilmneseid organisatsioonide vahel karjäärireedeliga seotud ($F(1,90)=18,25$, $p=0,000$), ise otsustamise ($F(1,90)=5,35$, $p=0,024$), töö huvitavuse ($F(1,90)=7,94$, $p=0,006$), ühiskonnale panustamise ($F(1,90)=28,08$, $p=0,000$) ja toetavaid kolleege puuduvate väidete juures ($F(1,90)=4,99$, $p=0,028$).

Kui vaadata konkreetset kolme tööväärtustkomplekti jaotust vastajate lõikes, mille saamiseks liitsin erinevad tööväärtuste väidet kokku järgnevalt, kus instrumentaalsed väärtused moodustasin väidetest, mis puudutasid töötastasu, lisahüvesid, materiaalne kindlus; eneseväljenduslikud väärtused: uued lahendused, eneseareng, ise otsustada, huvitav töö ning sotsiaalsed: head suhted kolleegidega, toetavad kolleegid ja hea atmosfäär (vt ptk 3.1. Andmed ja Lisa 1, tabel 7).

Selgus, et kõrgeim keskmine hinnang anti sotsiaalsetele väärtustele ($M=0,288$, $SD=0,23$), sellele järgnesid eneseväljenduslikud väärtused ($M=0,14$, $SD=0,26$). Madalaima keskmise hinnangu sai instrumentaalsed ehk materialistlikud väärtused ($M=0,099$, $SD=0,335$).

Organisatsioonilises võrdluses selgus (vt joonis 13, Lisa 1, tabel 8), et Ettevõtte vastajad hindasid eneseväljenduslikke väärtuseid kõrgemalt ($M=0,24$, $SD=0,23$) kui Linnavalitsuse vastajad ($M=0,15$, $SD=0,29$). Vastupidi on aga sotsiaalsete väärtuste puhul. Häid suhteid, üksteise toetamist ja töökoha head atmosfääri peavad olulisemaks Linnavalitsuse vastajad ning nende keskmine hinnang sellele väärtusplokile on kõrgem ($M=0,30$, $SD=0,16$) kui Ettevõtte vastajatel ($M=0,25$, $SD=0,31$). Samas ei saa öelda, et Ettevõtte vastajad sotsiaalseid väärtuseid oluliselt vähemoluliseks peavad, ka nende jaoks on sotsiaalsed väärtused olulised.

Instrumentaalsete väärtuste osas selgus, et Linnavalitsuse vastajate jaoks omavad töötasu, lisahüved ja materiaalne kindlustatus suuremat rolli ($M=0,15$, $SD=0,29$) kui Ettevõtte vastajate jaoks ($M=0,0016$, $SD=0,38$), mida kinnitab ka statistiliselt oluline erinevus ($F(1,91)=4,56$, $p=0,035$).



Joonis 13. Kolme tööväärtuskomplekti keskmised organisatsioonide võrdluses (pööratud skaala 4 – täiesti nõus, 1 – üldse mitte nõus, tsentreeritud)

Peale insstrumentaalsete väärtuste erisuse ilmneb kahe organisatsiooni vahelises võrdluses statistiline erinevus ka eneseväljenduslikes väärtustes ($F(1,90)=7,98$, $p=0,009$).

Sugudevahelises võrdluses ilmnemad statistiliselt olulised erinevused eneseväljenduslikes väärtustes ($F(1,90)=9,71$, $p=0,002$), kus meeste keskmine hinnang ($M=0,25$, $SD=0,23$) on naiste ($M=0,082$, $SD=0,25$) omast kõrgem. Naised aga hindavad meestest sotsiaalseid tööväärtusi kõrgemalt. Sarnasus organisatsioonide tulemustega (vt tabel 12) on ilmne, kuna Linnavalitsuses töötab naisi enam kui mehi.

Tabel 12. Tööväärtuste keskmised sugude võrdluses (pööratud skaala 4 – täiesti nõus, 1 – üldse mitte nõus, tsentreeritud)

	Mees (N=32)			Naine (N=60)		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Asetus</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Asetus</i>
Instrumentaalsed tööväärtused	0,0115	0,412	3	0,1466	0,278	2
Eneseväljenduslikud tööväärtused*	0,2537	0,234	1	0,0827	0,258	3
Sotsiaalsed tööväärtused	0,2511	0,283	2	0,3077	0,196	1

*Statiliselt oluline erinevus sugude vahel $p < 0,05$

Selle küsimuse juures võtsin vaatluse alla ka haridustaseme kuna karjäärivalik on tugevalt seotud haridusliku ettevalmistusega. Selgus, et eneseväljenduslikes väärtustes on gruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi ($F(4,86)=3,65$, $p=0,008$) ning mida kõrgem on haridustase, seda kõrgemalt hinnatakse ka eneseväljenduslikke väärtuseid. Näiteks on kõige madalam hinnang eneseväljenduslike väärtuste juures kutseharidusega vastanuil ($M=-0,08$, $SD=0,41$). Vanuse juures statistilist olulisust ei ilmnunud.

Regressioonianalüüsi tulemustest nähtub, et sõltumatute tunnused kirjeldavad väga vähesel määral tööväärtuste tunnuseid. Ainult sugu mängib eneseväljenduslikes väärtustes rolli nagu eespool selgus, on meeste jaoks need väärtused olulisemad kui naiste jaoks.

Tabel 13. Tööväärtuste mõjutegurid (lineaarne regressioonimudel)

Tunnus	Instrumentaalsed		Eneseväljenduslikud		Sotsiaalsed	
	B	Olulisuse tõenäosus	B	Olulisuse tõenäosus	B	Olulisuse tõenäosus
Vabaliige	-0,116	0,693	0,178	0,426	0,202	0,331
Organisatsioon (1 - LV, 2 - Ettevõtte)	-0,072	0,434	0,115	0,100	-0,022	0,735
Sugu (1 - mees, 2 - naine)	0,105	0,172	-0,136	0,022*	0,44	0,412
Vanus	0,003	0,323	0,001	0,762	0,001	0,684
N	90		90		90	
R ²	0,076		0,129		0,020	

*Statiliselt oluline $p < 0,05$

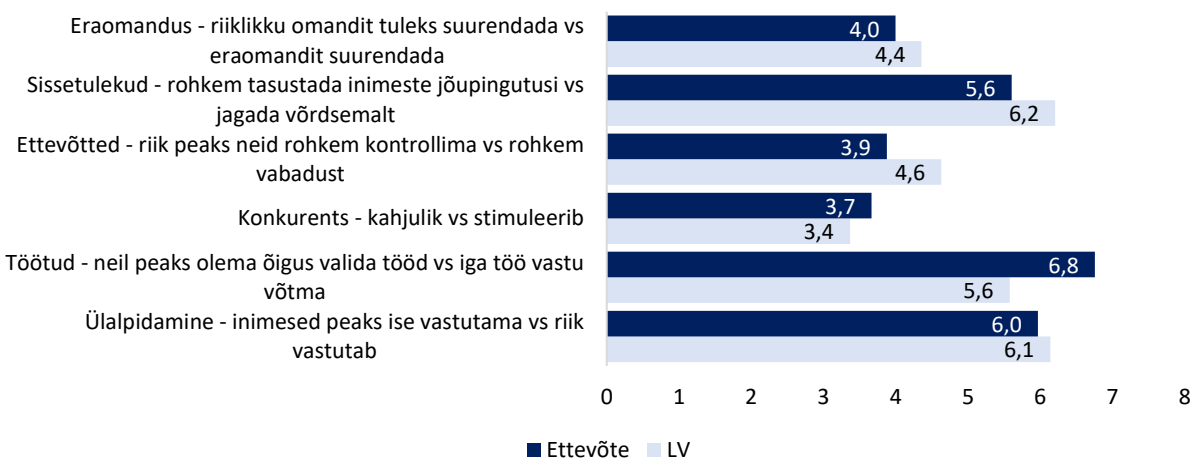
4.1.6. Majanduslikud väärtused

Majanduslike väärtuse analüüsitulemuste tõlgendamisel tuleb silmas pidada, et kõrgem keskmine hinnang väljendab vasakpoolset ideoloogiat (suurem riigi sekkumine), madal keskmine hinnang väljendab parempoolset ideoloogiat (suurem indiviidi vastutus).

Tulemused näitavad, et majanduse toimimisel eelistavad Linnavalitsuse vastajad veidi enam riigipoolset sekkumist. Näiteks eraomandit puudutava väite juures oli Linnavalitsuse vastajate keskmine hinnang kõrgem ($M=6,14$, $SD=2,05$) kui Ettevõtte vastajate keskmine hinnang ($M=5,97$, $SD=2,02$), ehk siis eelistati riikliku eraomandi suurendamist (vt joonis 13, Lisa 1, tabel 10). Väitele „töötud peaksid nõustuma ükskõik, millise saadaoleva töökohaga, või vastasel korral ilma jääma

oma töötü abirahast” andsid kõrgema keskmise hinnangu aga Ettevõtte vastajad ($M= 6,76$, $SD=2,20$), Linnavalitsuse vastajate keskmine hinnang oli aga mõnevõrra madalam ($M=5,58$, $SD=2,11$). Selle väite juures ilmnes ka organisatsioonide vahel statistiliselt oluline erinevus ($F(1,88)=6,29$, $p=0,014$).

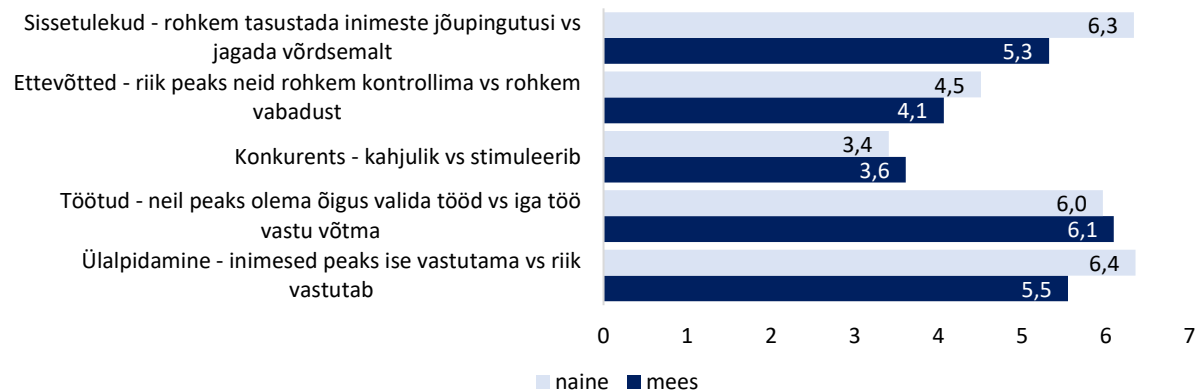
Kuigi konkurentsi puudutava väite juures ei ole erinevate organisatsioonide vastajate keskmiste hinnangute vahed suured, ilmnes, et Ettevõtte vastajad kalduvad vähesemal määral vasakpoolse ideoloogia poole ($M=3,67$, $SD=1,93$) kui seda Linnavalitsuse vastajad ($M=3,37$, $SD=1,79$).



Joonis 14. Majanduslikud väärtused ja vasak- või parempoolsesse ideoloogiasse kaldumine organisatsioonide võrdluses (kõrgem keskmine hinnang väljendab vasakpoolset ideoloogiat, madal keskmine hinnang väljendab parempoolset ideoloogiat. Skaala 1-10)

Kuigi võiks eeldada, et Ettevõtte vastajad pooldavad konkurentsi enam, see siiski nii ei ole ning siin leidsid Ettevõtte vastajad enam, et „konkurents on kahjulik, see toob välja inimeste halvima külje”. Samas saab öelda, et kõikide väidete juures on keskmiste hinnangute vahed kahe organisatsiooni võrdluses ikkagi väga väikesed. Nelja väite juures kuuest ilmnemid Linnavalitsuse vastajate keskmised kõrgemad ehk siis kalduti veidi enam vasakpoolsesse ideoloogiasse (vt joonis 14), kuigi need vahed ei ole märkimisväärsed.

Sugudevahelises võrdluses selgub (vt joonis 15), et naised on rohkem sissetulekute võrdustamise poolt ($M=6,34$, $SD=1,86$) kui mehed ($M=5,32$, $SD=2,58$). Selle väite juures ilmnes sugude vahel statistiliselt oluline erinevus ($F(1,88)=4,59$, $p=0,035$). Täpsemad keskmised ja standardhälved on antud lisa 1, tabel 11.

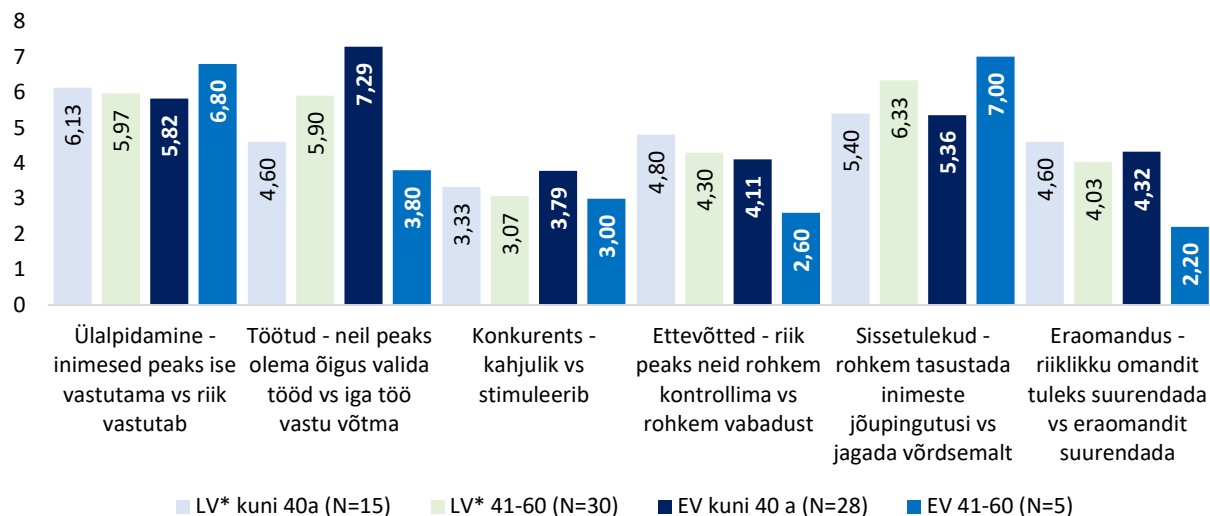


Joonis 15. Majanduslikud väärtused ja vasak-või parempoolse ideoloogiasse kaldumine sugudevahelises võrdluses (kõrgem keskmine vasakpoolne ideoloogia ning madal on parempoolne ideoloogia. Skaala 1-10)

Ülalpidamise juures ilmnemid sugudevahelises võrdluses veidi suuremad erinevused, kus naised pooldavad enam riiklikku sekkumist igaühe ülalpidamisse ($M=6,36$, $SD=2,01$), kuid mitte niivõrd, et ilmneks statistiliselt oluline erinevus. Mehed pigem jäävad oma arvamustes neutraalsemaks ning nende keskmine hinnang on naiste omast mõnevõrra madalam ($M=5,55$, $SD=1,99$) ehk siis toetakse enam seda, kus inimesed peaksid ise rohkem vastutama oma ülalpidamise eest (vt Lisa 1, tabel 11).

Vanuselises jaotuses nähtub, et nii mõnegi väite juures kalduvad vanemaealised, üle 61 aastased vasakpoolsesse ideoloogiasse. Näiteks leidsid nad teistest vanuserühmadest (kuni 40 a $M=5,37$, $SD=2,37$; 41-60a $M=6,43$, $SD=1,80$) enam, et sissetulekud tuleb jaotada võrdsemalt ($M=6,92$, $SD=1,97$). Selle väite juures ilmnes vanuserühmade võrdluses statistiliselt oluline erinevus ($F(2,87)=3,73$, $p=0,028$). Kuigi ka teiste väidete juures kaldusid just vanemaealised nooremate vastajatega võrreldes vasakpoolsesse ideoloogiasse, siis statistiliselt olulist erinevust ei ilmnunud. Noorem vastaja pooldab enam seda seisukohta, et töötutel tuleks ükskõik milline pakutav töökoht vastu võtta (kuni 40 a $M=6,35$, $SD=2,38$; 41-60a $M=5,60$, $SD=2,00$; üle 61a $M=6,00$, $SD=2,08$).

Kui lisada veel juurde vanuserühmade võrdlus organisatsioonides, siis siin on keskmised hinnangud küllaltki kõikuvad (vt joonis 16, lisa 1, tabel 12). Kui üldiselt võttes on ettevõtte vastajad pigem parempoolse maailmavaate pooldajad, siis mõningate väidete juures ilmneb vanusest tulenev erisus. Sissetulekute juures pooldab selle võrdsustamist just Ettevõtte vanemaealisem vastaja ($M=7,00$, $SD 2,449$).



Joonis 16. Majanduslikud väärtused ja vasak-või parempoolse ideoloogiasse kaldumine vanuselises võrdluses (kõrgem keskmine vasakpoolne ideoloogia ning madal on parempoolne ideoloogia. Skaala 1-10, * Kuna ettevõtte vastanute seas puudusid üle 60 aastased vastajad, jäeti tabelist LV üle 60aastased vastajad välja)

Selleks, et hinnata majanduslikke väärtuseid erinevate tunnuste (sugu, organisatsioon, vanus, haridus) lõikes, arvutasin välja koondindeksi ning jätsin välja ühe küsimuse (töötud peaksid vastu võtma iga töö ...), sest selle seos vasak-parempoolsusega on natuke ebaselge ehk ei joonistu välja selget negatiivset-positiivset skaalat. Seda kinnitavad ka varasemad tulemused, et ehk pole selle küsimuse asetusest kõige paremini aru saadud.

Tulemuseks selgus, et siiski ei joonistunud välja erilisi statistilisi erinevusi sõltumatute tunnuste ja majanduslike väärtuste indeksi vahel, sest seos on olematu ($R=0,097$). Seega ei ole võimalik selgitada valitud sõltumatute tunnuste kaudu majandusliku koondikseni variatiivsust ehk siis sõltumatute tunnustega ei ole võimalik seletada majanduslikke väärtuseid (vt tabel 14).

Tabel 14. Majanduslike väärtuste mõjutegurid (lineaarne regressioonimudel)

Tunnus	B	Olulisuse tõesaosus
Vabaliige	5,415	0,000
Organisatsioon (1 - LV, 2 - Ettevõtte)	-0,198	0,619
Sugu (1 - mees, 2 - naine)	-0,277	0,409
Vanus	-0,007	0,637
N 90		
$R^2 = 0,010$		

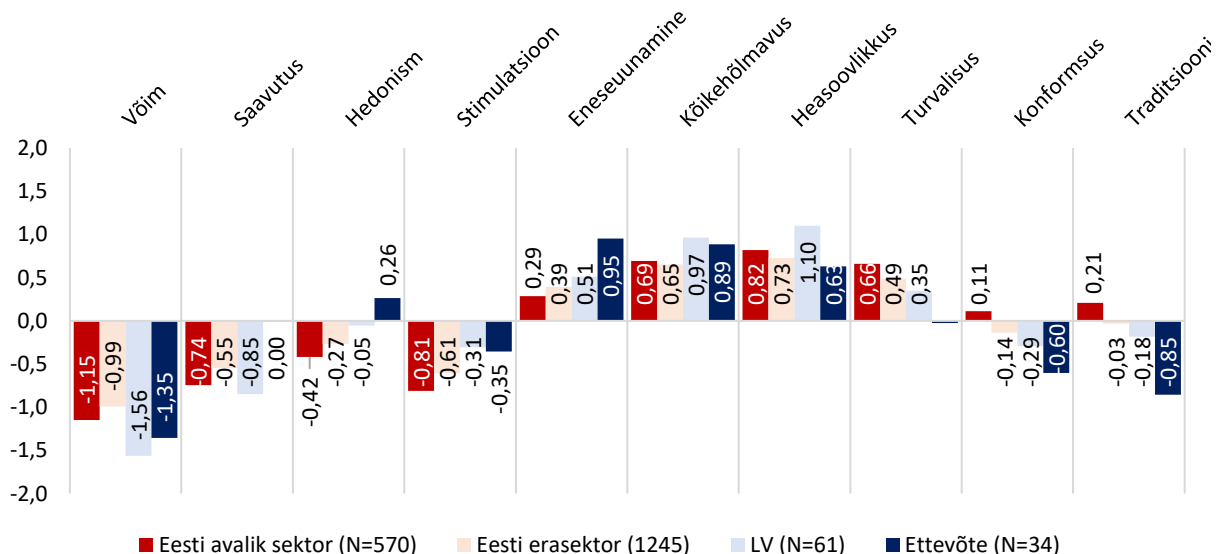
4.2. Tulemused Eesti avaliku ja erasektoriga võrdlevalt

Kuna osad teemad kattuvad ESS 2018 ja EVS 2018 andmetikega, siis võtsin ette ka organisatsioonide võrdluse nendes andmetikes olevate Eesti andmetega, et kõrvutada kahe vaadeldava organisatsiooni ja Eesti avaliku ja erasektori lahknevusi või kattuvusi.

4.2.1. Schwartzi portreeväärtuste võrdlus

Kui nüüd võrrelda Schwartzi kümne väärtustüübi keskmisi hinnanguid vaadeldavate organisatsioonide ning ESS 2018 andmetiku Eesti avaliku ja erasektori organisatsioonide lõikes, siis selgus, et nii Linnavalitsus kui Ettevõtte eristuvad kümne väärtustüübi lõikes Eesti avalikust ja erasektorist.

Eesti avalik sektor üldiselt hindab traditsioone kõrgemalt kui ülejäänud kolm võrreldavat üksust ($M=0,21$, $SD=0,905$). Samuti on Eesti avalikule sektorile konformsus olulisem ($M=0,11$, $SD=0,835$) kui ülejäänud kolmele vaadeldavale üksusele, sealjuures on Ettevõtte vastajate jaoks konformsus kõige vähemtähtsam ($M=0,60$, $SD=1,070$). Eesti avaliku sektori ja erasektori vahel ilmnes pea iga väite juures, välja arvatud kõikehõlmavus, statistiliselt oluline erinevus (vaata täpsemaid keskmisi hinnanguid standardhälbeid Lisa 1, tabel 13).

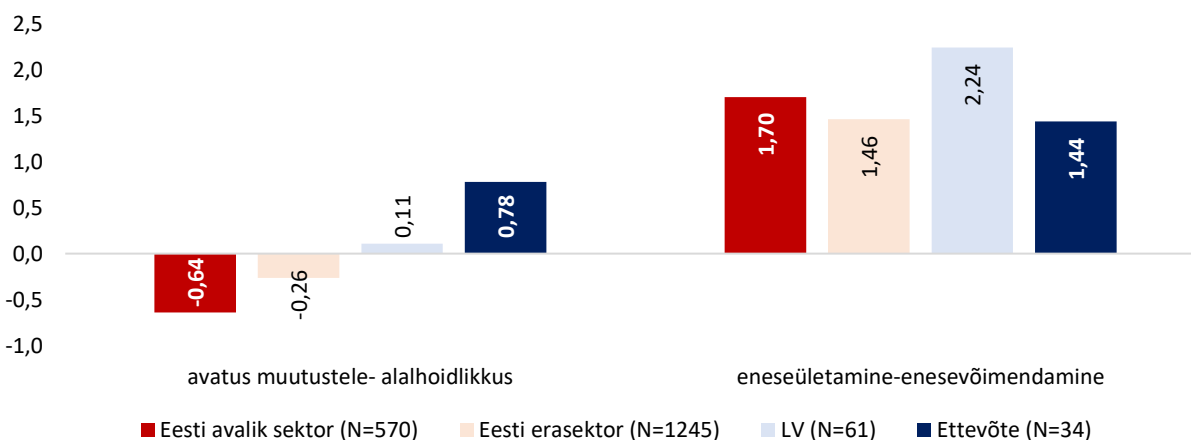


Joonis 17. Schwartzi 10 väärtustüübi keskmised Eesti avaliku ja erasektori, Linnavalitsuse ja Ettevõtte võrdluses (kombineeritud andmed ankeetküsitlus ja ESS 2018, autori koostatud)

Selleks, et vaadata täpsemalt, kus asetsevad uuritavad organisatsioonid Eesti avaliku ja erasektoriga võrreldes, kasutasin Schwartzi baasväärtuste teooria kahte dimensiooni, milleks on *avatus* versus alalhoidlikkus ja eneseületamine versus enesevõimendamine.

Selgus, et siingi on Linnavalitsuse vastajad rohkem avatud muutustele kui Eesti avalik sektor. Samuti on Ettevõtte vastajad tunduvalt enam avatud muutustele kui Eesti erasektor. Seda võibki seletada sellega, et Ettevõtte on võrreldes nii enamusest ettevõtetest Eestis kui oma tegevusvaldkonnas töötajate fooni poolest ebatüüpiline, mistõttu eristub oma tulemuste poolest teistest Eesti ettevõtetest.

Eneseületamise – enesevõimendamise dimensioonil on Eesti erasektor ja Ettevõtte väga sarnastel positsioonidel, ehk siis nende jaoks ei ole eneseületamine samaväärne kui Linnavalitsuse jaoks. Samas on Linnavalitsuse vastajate eneseületamise tase Eesti avalikust sektorist kõrgem (vt joonis 18).



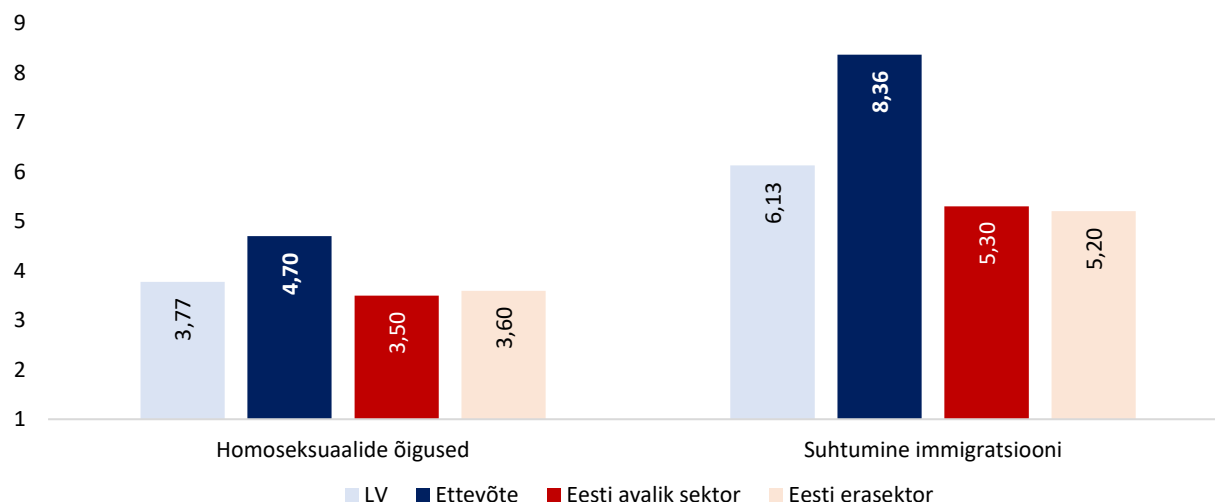
Joonis 18. Schwartzi kahe väärtusdimensiooni võrdlus Eesti avaliku ja erasektori ning organisatsioonide võrdluses (tsentreeritud, kombineeritud andmed ankeetküsitlus ja ESS 2018, autori koostatud)

4.2.2. Sallivuse näitajad

Oranisatsioonide osas tehtud regressioonianalüüs näitas, et ainus oluline erinevus on organisatsioonide vahel tolerantsuse osas – Ettevõtte vastajad suhtuvad positiivsemalt homoseksuaalide õigustesse ja immigratsiooni. Sellise erinevuse esinemine ei tähenda automaatselt, et samasugune erinevus ilmneb tolerantsuse osas kõikide Eesti erasektori ja avaliku

sektori töötajate vahel (sest uuritud organisatsioonid ei ole representatiivsed kogu sektori suhtes). Seega on huvitav uurida, kas samasugune erinevus on olemas ka Eesti era- ja avaliku sektori töötajate vahel keskmiselt.

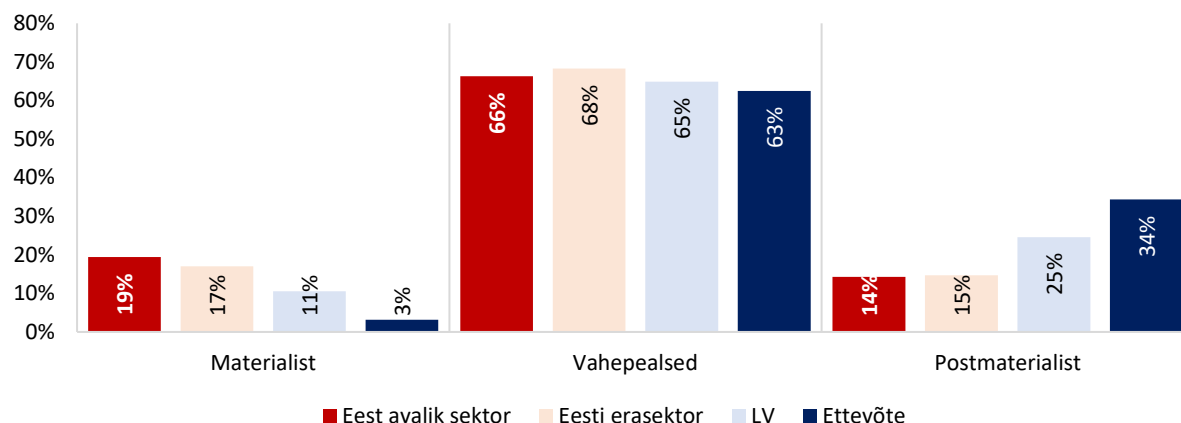
Tulemused näitavad (vt joonis 19), et Eesti kahe sektori vahel keskmiselt ei ole erinevust tolerantsuse osas ja Eesti üldine tolerantsuse tase on tunduvalt madalam kui uuritud organisatsioonides. Selle baasil saab oletada, et Ettevõtte kui innovatiivne ettevõtte võiks olla tolerantsuse osas teenäitajaks teistele ettevõtetele, mis samuti püüdlevald uues majanduskeskkonnas läbilöömise poole. Ettevõtte töötajate väärtused sellisel juhul võiksid olla tuleviku trendide indikaatoriks. Vähemal määral on teenäitajaks ka Linnavalitsuse töötajad, kuid siiski võib ennustada, et erasektoris toimub tolerantsuse kasv kiiremini.



Joonis 19. Suhtumine homoseksuaalised õigustesse ja immigratsiooni organisatsioonide, Eesti avaliku sektori ja erasektori võrdluses (skaalad: homoseksuaalide õigustel 1-5, immigratsioonil 1-10, kombineeritud andmed ankeetküsitlus ja ESS 2018, autori koostatud)

4.2.3. Materialistikud *versus* postmaterialistlikud väärtused

Materialistide ja postmaterialistide osakaalusid vastajate hulgas näitab joonis 20. Siit nähtub, et suurem osa küsitluses osalenud organisatsioonitüüpide vastajad kalduvad pigem vahepealsusesse ehk siis mitte kaldudes ei materialismi ega postmaterialismi suunas. Samas nähtub, et Eesti avaliku sektori vaates on materialistlike väärtuste poole kaldujaid enam kui postmaterialistlike väärtuste poole kaldujaid. Linnavalitsus ja Ettevõtte aga erinevad tunduvalt Eesti avaliku ja erasektori tulemustest sellega, et paistavad silma suurema postmaterialismi poole kaldumisega.

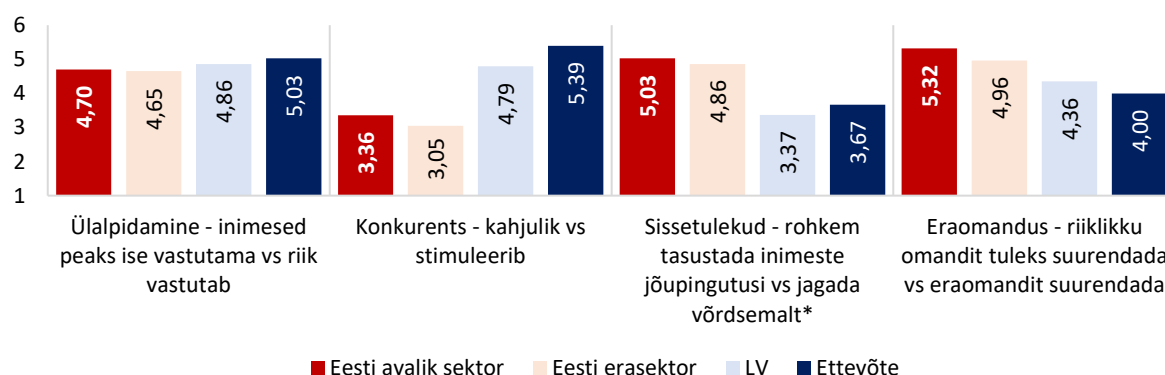


Joonis 20. Materialistlike ja postmaterialistlike väärtuste osakaalud (%) organisatsioonitüüpide võrdluses (kombineeritud andmed ankeetküsitlus ja EVS 2018, autori koostatud)

Seega, vaadeldavate üksuste võrdluses nii Ettevõtte kui Linnavalitsuse küsitletavad paistavad silma küllalt kõrgete postmaterialistlike väärtustega.

4.2.4. Majanduslikud väärtused

Majanduslike väärtuste analüüsimiseks kaasati analüüsi neli väidet, mis nii ESS 2018 kui ankeetküsitluses kattusid. Selgus, et siingi eristuvad Eesti era- ja avaliku sektori arvamused Linnavalitsuse ja Ettevõtte omadest. Linnavalitsus ja Ettevõtte leiavad konkurentsi osas võrrelduna Eesti avaliku ja erasektoriga, et see on pigem kahjulik, sissetulekute osas pooldavad enam üksikisikute jõupingutusi ning eraomanduse suurendamist.



Joonis 21. Majanduslike väärtuste keskmised organisatsioonide ja Eesti organisatsioonitüüpide võrdluses (kombineeritud andmed ankeetküsitlus ja EVS 2018, autori koostatud, skaala 10 vasakpoolne ideoloogia, 1 parempoolne ideoloogia)

5. Arutelu

Hüpotees 1: Eraettevõtte töötajad on enam muutustele avatud, kuid Linnavalitsuse töötajad on eneseületuslikemate väärtustega.

Kui esmalt vaadelda Schwartzi kümne väärtustüübi lõikes erinevusi kahe organisatsiooni vahel, selgus, et Linnavalitsuse vastajatel on kõrgeim keskmine hinnang heasoovlikkusele, millele järgnes kõikehõlmavus. Ettevõtte vastajad aga pidasid kõige olulisemaks enesesuunamist, alles siis järgnesid Linnavalitsuse vastajate jaoks olulisimad väärtused, milleks on kõikehõlmavus ja heasoovlikkus. Siit saab järeldada seda, et Linnavalitsuse töötajad on oma väärtushinnangutelt rohkem endast väljapoole suunatud kui Ettevõtte vastajad, kes peavad siiski enda arendamist ja loovust oluliselt olulisemaks, mis on ka ootuspärane tulemus. Võib ju eeldada, et sellise innovaatilise Ettevõtte töötajate puhul hinnatakse enesesuunamise oskust kõrgemalt, kuna töö iseloom ja tegevusala seda nõuavad. Linnavalitsuse heasoovlikkuse ja kõikehõlmavuse taga võib olla ka teoreetiline seisukoht, et avaliku sektori töötajatel valitsevad väärtused, mis kattuvad sotsiaalsete tööväärtustega, ehk siis on oluline ühiskonda panustamine (vt Willem jt, 2010, Lyons jt 2006), mitte niivõrd isiklikud ambitsioonid.

Kahe väärtusdimensiooni võrdlemises selgus, et Ettevõtte on tõepoolest mõnevõrra rohkem avatud muutustele kui alalhoidlikkusele, väärtustades enam avatuse dimensiooni sisaldavaid väärtuseid nagu naudinguid pakkuvaid tegevusi, iseseisvust, uusi kogemusi ja loovust. Samas tuleb nentida ka seda, et Linnavalitsuse töötajad ei ole kaugelt vähem muutustele avatud. Siin ei saa öelda, et Linnavalitsus kuidagi vähem muutustele avatud oleks või oleks rohkem alalhoidlikkuse ehk reeglite, turvalisuse või traditsioonide poole kaldu enam kui Eraettevõtte vastajad. Võrreldes Eesti avaliku ja erasektoriga on Linnavalitsus rohkem muutustele avatud ning ka eneseületamise tasemes on Linnavalitsus Eraettevõttest, Eesti avalikust ja erasektorist kõrgemate näitajatega.

Schwartzi (1992, 2012) kui Ingleharti (1971, vt ka vt Inglehart ja Welzel, 2010; Inglehart, 2006; Inglehart ja Baker 2000) lähtepunkte saab samuti siin koos võrrelda, sest Schwartz mõõdab väärtuseid läbi personaalse prisma, Inglehart vaatleb väärtuseid aga riigi tasandil. Schwartzi avatus muutustele vastab Ingleharti postmaterialistlikele väärtustele. Ehk viimase puhul mängivad rolli kaasa rääkimine poliitilistes otsustes ja sõnavabaduse kaitsmine võrrelduna ning personaalsel tasandil võiks see väljenduda iseseisvuse, uute kogemuste saamise ja loovusega. Neid väärtuseid

kokku pannes iseloomustavad personaalses plaanis iseseisvat, muutustele avatud inimest, kelle jaoks on oluline ka poliitiline vabadus ja ka eneseväljenduslikud väärtused ehk suurem sallivus vähemuste suhtes. Selliselt vaadeldes näib, et Ettevõtte on enam muutustele avatud ja orienteeritud sõnavabadusele ehk siis enam postmaterialistlike ja eneseväljenduslike väärtustega. Samas kuigi Linnavalitsuses on postmaterialistide osakaal võrreldes Ettevõttega väiksem ja materialistide osakaal suurem, ei saa öelda, et need vahed väga suured oleksid või et Linnavalitsuse töötajad oluliselt rohkem materiaalsusse kalduksid.

Seega Schwartzi kahe väärtusdimensiooni võrdlemisel selgus, et kuigi Eraettevõtte on Linnavalitsusest veidi enam muutustele avatud, siis ei organisatsioon, sugu ega vanus ei mõjuta avatust muutustele *versus* alalhoidlikkuse väärtusdimensiooni. Ka teise väärtusdimensiooni, eneseületamise *versus* enesevõimendamise, puhul selgus, et kuigi Linnavalitus on enam orienteeritud eneseületuslikele väärtustele siis organisatsiooni mentaalne õhkkond ei mängi sellegi dimensiooni juures rolli. Pigem näitasid tulemused, et mida vanemaks inimesed saavad, seda enam kasvab soov teha head, teisi inimesi kuulata ja mõista ehk vanuse kasvades eneseületuslikud väärtused prevaleerivad enesevõimenduslike väärtuste üle.

Hüpotees 2: Linnavalitsuse töötajad suhtuvad vähemustesse vähemtolerantsemalt kui Ettevõtte töötajad.

Vähemuste küsimuse all analüüsisin suhtumist homoseksuaalide õigustesse ja immigratsiooni. Inglehart ja Baker (2000) toovad välja, et ekskommunistlikud maad kannavad suures osas ellujäämisele orienteeritud väärtuseid. Eneseväljenduslikes ühiskondades ollakse tundlikumad inimõiguste küsimustes, teadlikud tehnoloogia-alastest ohtudest ja riskidest ning tähelepanelikumad vähemuste diskrimineerimise osas, samas kui ellujäämist rõhutavates ühiskondades ei taluta teistsuguseid inimesi ega peeta oluliseks soolist võrdõiguslikkust (Rämmer jt, 2019, Realo, 2019, Inglehart ja Baker 2000). Eestis tulenevalt oma suletud riigi ajaloost ja homoseksuaalide vastasusest, võib küllaltki palju kohata väga negatiivset seisukohti nende vähemuste suhtes. Linnavalitsuse vastajad ei suhtu sallivuse näitajatesse samasuguse tolerantseusega nagu seda Eraettevõtte vastajad. Seega näitavad tulemused, et Linnavalitsuse vastajate väärtustes valitsevad rohkemal määral ellujäämist rõhutavad väärtused ning Ettevõtte vastajad on pigem eneseväljenduslike väärtustega. Kindlasti saab sallivuse näitajate puhul paralleele tõmmata Schwartzi avatus muutustele *versus* alalhoidlikkusega ning teisalt näitab

Ingleharti indeks (materialistlikud-postmaterialistlikud väärtused) seda, kas Eesti ühiskond nihkub avatuma ühiskonna poole. Ometi saab öelda, et Eesti üldine tolerantsuse tase on tunduvalt madalam kui uuritud organisatsioonides. Selle baasil saab oletada, Ettevõtte kui innovatiivne ettevõtte võiks olla tolerantsuse osas teenäitajaks teistele ettevõtetele, mis samuti püüdleval uues majanduskeskkonnas läbilöömise poole. Ettevõtte töötajate väärtused sellisel juhul võiksid olla tuleviku trendide indikaatoriks. Vähemal määral on teenäitajaks ka Linnavalitsuse töötajad, kuid siiski võib ennustada, et erasektoris toimub tolerantsuse kasv kiiremini

Hüpotees 3: Ettevõtte töötajad kannavad parempoolseid „turusõbralikke” majanduslikke väärtuseid enam kui Linnavalitsuse töötajad.

Majanduslike väärtuse analüüsitulemused näitavad, et majanduse toimimisel eelistavad Linnavalitsuse vastajad veidi enam riigi kontrolli, osade väidete juures eelistasid aga Ettevõtte töötajad suuremat riigi sekkumist. Samas näitasid majanduslike väärtuste keskmised hinnagud organisatsioonide võrdluses küllalt marginaalseid vahesid, mis ei võimalda kindlalt väita, et organisatsioon mõjutaks kuidagi selle töötajate kaldumist parem - või vasakpoolsesse ideoloogiasse. Seega saab öelda, et organisatsioon ei mõjuta selle töötajate majanduslikke väärtuseid ning „turusõbralikkuse” osas organisatsioonide töötajatel vahet ei ilmnenu. Ka ei saa kinnitada, et Ettevõtte vastajad oleksid kuidagi „turusõbralikemate” hoiakutega kui Linnavalitsuse vastajad ning Eraettevõtte töötajad oluliselt kapitalistlikemate hoiakutega oleksid. Rose ja Makkai (1995) on küll öelnud, et avalikus sektoris töötavad inimesed kui otse riigi leivast elatuvad inimesed kipuvad oma isiklikest vaadetest lähtuvalt eelistama riigi suuremat rolli, mistõttu võiks eeldada ka vasakpoolsete vaadete toetamist (Kivistik, 2007). Seda aga uuringutulemused väga selgelt ei kinnita, pigem on vasakpoolsusesse kalduvus Linnavalitsuse vastajate seas marginaalne.

Ehk võib Linnavalitsuse vastajaid ka mõjutada nende eluline kogemus, kus siiani on valitsenud neoliberaalne majandusvorm, mis rõhub indiviidi vastutusele, mis võib mõjutada üksisikute arvamusi ning seetõttu pigem soovitakse riigi suuremat sekkumist sotsiaasletesse teemadesse, mis on valitsenud ideoloogiale vastureaktsioon.

Hüpotees 4: Linnavalitsuse töötajad on enam orienteeritud sotsiaalsetele tööväärtustele (eriti altruismile ja kolleegide toetusele) kui materialistlikele tööväärtustele võrreldes Ettevõtte töötajatega. Ettevõtte töötajad on enam orienteeritud eneseväljenduslikele väärtustele kui Linnavalitsuse töötajad.

Tööväärtusi analüüsidest selgus, et Ettevõtte jaoks eneseväljenduslikud väärtused olulisemad kui Linnavalitsuse jaoks. Samas hindab Ettevõtte eneseväljenduslikke väärtuseid kõrgemalt kui materialistlikke tööväärtuseid. Ettevõtte töötajate jaoks on oluline töö huvitatus, enesearendamise võimalused, uute lahenduste leidmine ja iseotsustamise võimalikkus, millest antud eneseväljenduslikud väärtused koonsevadki. Üksikult vaadates enamike eneseväljenduslike väärtuse alla paigutatud väidete juures olid Ettevõtte vastanute keskmised hinnangud kõrgemad kui Linnavalitsuse vastanuil. Ainult uute lahenduste leidmise juures oli Linnavalitsuse vastajate keskmine hinnang kõrgem. Töö huvitatus on Baarspul ja Wilderom (2011) järgi avaliku sektori töötajatele olulisem, kuid tulemustest selgus siiski, et tegelikkuses hindasid Ettevõtte vastajad seda Linnavalitsuse vastanutest kõrgemalt.

Buelens ja Van den Broeck (2007) ütlevad, et avalikus sektoris ei ole sissetulekud nii motiveerivad kui seda on erasektoris. Ometi selgus, et just Linnavalitsuse vastajad peavad materiaalseid ehk instrumentaalseid väärtuseid Ettevõttest olulisemaks. Eriti kõrgelt hindasid Linnavalitsuse vastajad materiaalset kindlustatust, mis näitab vajadust kindlustunde järele. Samas on teada, et kohaliku omavalitsuse palgamäär on küllalt madal võrreldes riigiametnike ja välismaa eraõiguslike isikutega (vt ptk 1.4.). See võib mõnevõrra viidata ka ellujäämisele orienteeritud väärtustele, kus materiaalne kindlustatus saab oluliseks väärtuseks teiste väärtuste kõrval. Töötasu on Linnavalitsuse vastajate seas tõepoolest olulisem kui seda Eraettevõtte töötajate seas, kuid töö eest palgale lisaks saadavad lisahüved on mõnevõrra vähemolulised. Ettevõtte vastanute seas lisahüvedel veelgi madalam keskmine hinnang kui Linnavalitsuse töötajatel ning seega ei kinnitunud siin oletus, et Ettevõtte töötajad peavad oluliseks materialistlikke tööväärtuseid, pigem näitavad siin eeskuju hoopis Linnavalitsuse töötajad.

Linnavalitsuse vastajad hindasid sotsiaalseid tööväärtuseid tunduvalt kõrgemalt kui teisi väärtuseid ning seda väärtuskomplekti hinnati ka Ettevõtte vastajate poolt küllalt kõrgelt. Sotsiaalseid väärtusi sisaldavate väidete juures selgus, et Linnavalitsuse jaoks on määrava tähtsusega head suhted ja toetavad kolleegid, samas on hea atmosfäär olulisem aga Ettevõtte vastajate jaoks. Siin saab nõustuda tööväärtuste uurijate järeldustega, et avaliku sektori töötaja jaoks on toetavatel kolleegidel märksa olulisem tähtsus kui töötasu (vt tabel 2 Willem jt, 2010; Lyons jt, 2006; Buelens ja Van den Broeck, 2007). Samuti selgus, et Linnavalitsus hindab

sotsiaalseid väärtuseid lõppkokkuvõttes kõrgemalt kui materiaalseid ehk instrumentaalseid väärtuseid.

Regressioonianalüüsi tulemustest nähtub, et sõltumatute tunnused kirjeldavad väga vähesel määral tööväärtuste tunnuseid. Ainult sugu mängib eneseväljenduslikes väärtustes rolli. Meeste jaoks on eneseväljenduslikud väärtused, milleks on uute lahenduste leidmine, eneseareng, ise otsustamine ja huvitav töö olulisemad kui naiste jaoks.

Siingi saab paralleele tuua Ingleharti postmaterialistlike väärtustega ning nähtub, et Ettevõtte vastanute seas tõepoolest on rohkem neid, kes kannavad postmaterialistlikke väärtuseid ja sooviks riikide tuleviku vaates rohkem poliitikas kaasa rääkida ning kaitsta sõnavabadust. Seega, personaalsel tasandil eneseväljenduslikke tööväärtuseid kandvad inimesed kannavad ka riigi arengu seisukohast postmaterialistlikke väärtuseid ehk siis toetavad enam sõnavabadust ja poliitilist kaasatust.

Hüpotees 5: Eraettevõtte vastajate hulgas on rohkem postmaterialistlike väärtuste kandjaid kui Linnavalitsuse vastanute seas.

Ühiskondlikud väärtused mõjutavad inimeste individuaalseid väärtuseid. Ingleharti indeks näitab elanike väärtushinnanguid seonduvalt ühiskondade väärtushinnangutega ning selline väärtuskaala näitab, kuivõrd üksikisiku prioriteedid peegelduvad tema sotsiaalmajanduslikus keskkonnas (Inglehart 1971). Ingleharti indeksi valguses, mis mõõdab ühiskonnaliikmete materialiste ja postmaterialistlikke väärtuseid, selgus, et kuigi suurem osa vastajatest positsioneerisid ennast vahepealsetena ning Linnavalitsuse vastajad kalduvad postmaterialismi poole enam kui materialismi poole, siis Ettevõttes on võrreldes Linnavalitsuse vastajatega siiski postmaterialistide osakaal suurem. Kuid võrrelduna Eesti avaliku sektoriga kannavad Linnavalitsuse vastajad tunduvamalt enam postmaterialistlike väärtuseid kui Eestis avalikus sektoris keskmiselt. Ka Ettevõttes on postmaterialistide osakaal võrrelduna Eesti erasektoriga suurem. Samas ei ilmnenu ei soo, organisatsiooni ega vanuse valguses, et need tunnused kuidagi mõjutaksid materialismi või postmaterialismi poole kaldumist.

Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärk oli võrrelda avaliku ja erasektori kahe organisatsiooni töötajate väärtusi ja ühtlasi selgitada välja nende organisatsioonide töötajate vahelised erinevused ning kuivõrd langevad need erinevused või sarnasused kokku era- ja avaliku sektori normatiivsete ja majanduslike erinevustega. Selleks analüüsiti ühe ebatüüpilise eraettevõtte ja tüüpilise kohaliku omavalitsuse töötajate väärtuseid ning hoiakuid erinevate teemade lõikes nagu Schwartzi väärtustüübid, materialistikud-postmaterialistlikud väärtused (Ingleharti indeks), tööväärtused, sallivust iseloomustavad näitajad nagu suhtumine homoseksuaalide õigustesse ja immigratsiooni ning hoiakud kapitalismi ja turumajanduse suhtes, mis iseloomustavad kõige paremini vasak-paremapoolse ideoloogiat vaadeldavates organisatsioonides. Tulemuse võib kokku võtta järgnevalt.

Schwartzi kahe väärtusdimensiooni võrdlemisel selgus, et kuigi Eraettevõtte on Linnavalitsusest veidi enam muutustele avatud, siis ei organisatsioon, sugu ega vanus ei mõjuta avatust muutustele *versus* alalhoidlikkuse väärtusdimensiooni. Ka teise väärtusdimensiooni, eneseületamise *versus* enesevõimendamise, puhul selgus, et organisatsiooni mentaalne õhkkond ei mängi sellegi dimensiooni juures mingitki rolli. Pigem näitasid tulemused, et mida vanemaks inimesed saavad, seda enam kasvab soov teha head, teisi inimesi kuulata ja mõista ehk vanuse kasvades eneseületuslikud väärtused prevaleerivad enesevõimenduslike väärtuste üle. Mõnevõrra on need tulemused vastuolulised sallivuse näitajate tulemuste valguses, sest mida vanem oli vastaja, seda vähem ilmutas ta tolerantust nii immigratsiooni kui homoseksuaalide õigustesse. Linnavalitsuse vastajad ei suhtu sallivuse näitajatesse samasuguse tolerantusega nagu seda Eraettevõtte vastajad ning homoseksuaalide õiguste taunijad taunivad ka immigratsiooni. Seega näitavad tulemused, et Linnavalitsuse vastajate väärtustes valitsevad ellujäämist rõhutavad väärtused ning Ettevõtte vastajad on pigem eneseväljenduslike väärtustega. Seda võib selgitada ajaloolisest eripärast tulenevaga, kuid teisalt mõjutab tulemusi kindlasti ka see, et nooremal põlvkonnal, keda Ettevõttes võrreldes Linnavalitsusega on enam, on juba põlvkondade väärtushinnangute muutustest tingitud tolerantsemad väärtushinnangud (vt Realo, 2019; Inglehart ja Baker 2000). Lisaks mõjutab töökeskkonnas valitsevaid hoiakuid vähemuste suhtes ka Ettevõtte välistöölised, kes võivad pärineda ühiskondadest, kus ollakse vähemuste suhtes märksa sallivamad.

Keskmiised hinnangud majanduslike väärtuste osas näitasid organisatsioonide võrdluses küllalt väikeseid vahesid, mis ei võimalda kindlalt väita, et organisatsioon mõjutaks kuidagi selle töötajate kaldumist parem - või vasakpoolsesse ideoloogiasse. Seega saab öelda, et organisatsioon ei mõjuta selle töötajate majanduslike väärtuseid ning „turusõbralikkuse” osas organisatsioonide töötajatel vahet ei ilmnenu.

Tööväärtuste analüüsimisel selgus, et Linnavalitsuse vastajad hindavad sotsiaalseid tööväärtuseid, eriti aga toetavaid kolleege, kõrgemalt kui teisi tööväärtuseid. Ometi on ka instrumentaalsetel tööväärtustel Linnavalitsuse jaoks oluliselt kõrgem tähtsus võrreldes Ettevõttega, eriti kõrgelt hindasid Linnavalitsuse vastajad materiaalist kindlustatust, mis näitab vajadust kindlustunde järele.

Ingleharti indeksi valguses, mis mõõdab ühikonnaliikmete materialiste ja postmaterialistlike väärtuseid, selgus, et kuigi suurem osa vastajatest positsioneerisid ennast vahepealsetena ning Linnavalitsuse vastajad kalduvad postmaterialismi poole enam kui materialismi poole, siis Ettevõttes on võrreldes Linnavalitsuse vastajatega siiski postmaterialistide osakaal suurem. Kuid võrrelduna Eesti avaliku sektoriga kannavad Linnavalitsuse vastajad tunduvamalt enam postmaterialistlike väärtuseid kui Eestis avalikus sektoris keskmiselt. Ka Ettevõttes on postmaterialistide osakaal võrrelduna Eesti erasektoriga suurem.

Kokkuvõtlikult saab öelda, tuginedes analüüsitulemustele, et Ettevõtte ega Linnavalitsuse töötajate vahel väga olulisi suuri erinevusi ei ilmnenu. Küll aga iga analüüsitud teema valguses nähtus väiksemaid erinevusi. Suurim erinevus ilmnis sallivuse näitajate juures, kus Ettevõtte vastajad on Linnavalitsuse vastajatest märksa enam tolerantsemad, mis näitab seda, et moodne Ettevõtte vajabki sallivamaid töötajaid. Seega, analüüsitulemused näitasid, et valitud organisatsioonide töötajate vahel enamus uuritud teemade lõikes oluliselt suuri erinevusi ei ole, millest võib järeldada, et era- ja avalik sektor ilmselt ei eelda erinevat tüüpi töötajaid, kui isegi väga selgelt erasektori olemust esindava organisatsiooni töötajad ei erine riigiasutuse töötajatest. Seega võib arvata, et Linnavalitsuse töötajad ei ole nii nn „mahajäänud“ kui võis algselt eeldada. Samas tuleb käeseoleva magistr töö tulemuste juures silmas pidada, et Ettevõtte valimiga saadud tulemustesse tuleb suhtuda teatava ettevaatusega, aga samas pole põhjust arvata, et need tulemused oleks väga kallutatud. See töö annab siiski suuniseid selleks, kuidas ja mil viisil on võimalik era-

ja avaliku sektori organisatsioone omavahel võrrelda ning edaspidistes sarnastes uurimistöodes saab seda metoodikat kasutada juba tunduvalt suurema valimi korral.

Summary

The aim of this master's thesis “Comparing the Values of Employees of Two Organizations from Private and Public Sector” was to compare the values of employees of two organizations, a public and a private one, and also to find out the differences between the staff of these organizations and the extent to which these differences or similarities coincide with normative and economic differences between the private and public sectors. In order to do so, the values and attitudes of employees of an atypical Private Company and a typical City Government were analyzed across topics such as the Schwartz values, materialist versus post-materialist values (Inglehart index), work values, tolerance indicators such as attitudes to homosexual rights and immigration, and attitudes towards capitalism and the market economy, which characterize the left-right ideology in the organizations participating in the study. The result can be summarized as follows.

A comparison of Schwartz's two value dimensions revealed that although the Private Company is slightly more open to change than the City Government, neither organization, gender, nor age affect Openness to Change *versus* the Conservation value dimension. Also in the case of the second value dimension, Self-Transcendence *versus* Self-Enhancement, it became clear that the mental atmosphere of the organization does not play any role in this dimension. Rather, the results showed that, the older people get, the more they wish to do good, to listen and understand other people increases, i.e. as the person ages, the Self-Transcending values prevail over the Self-Empowering values. These results are somewhat contradictory in the light of the tolerance indicators results, because the older the respondent, the less they showed tolerance for both, immigration and homosexual rights. The City Government respondents do not have the same tolerance for tolerance indicators as compared to the respondents of the Private Company. Thus, the results show that the values of the respondents of the City Government are dominated by the values emphasizing survival, and the respondents of the Company have rather self-expression values. This can be explained by historical peculiarities, but on the other hand, the results are certainly influenced by the fact that the younger generation (which is more represented in the Company than in the City Government) already has more tolerant values due to the changes in generational values (see Realo, 2019; Inglehart and Baker 2000). In addition, the Company's foreign employees, who may come from societies that are more tolerant of minorities, also influence workplace attitudes towards minorities.

The average estimates of economic values showed relatively small differences when comparing the two organizations, which does not allow to state with certainty that the organization would in any way influence the inclination of its employees to right- or left-wing ideology. Thus, it can be said that the organization does not affect the economic values of its employees and there was no difference in the "market friendliness" of the employees of the organizations.

The analysis of work values revealed that the respondents of the City Government value social work values, especially supportive colleagues, higher than other work values. However, instrumental work values are also of significantly higher importance to the City Government compared to the Company, the respondents of the City Government particularly appreciated material security, which shows the need for financial security.

In the light of the Inglehart index, which measures the materialist and post-materialist values of community members, it turned out that although most respondents positioned themselves as in the middle, and the City Government respondents tend to incline towards post-materialism more than materialism, the Company still has a higher share of post-materialists than the City Government. However, compared to the Estonian public sector, the respondents of the City Government bolster post-materialist values considerably more than the Estonian public sector on average. The share of post-materialists in the Company is also higher compared to the Estonian private sector.

With regard to the results of this master's thesis, it should be noted that the response rate from the Company does not allow generalizing the results. In addition, the Company is such an atypical company that conclusions should not be drawn for the entire private sector, however, this study still provides guidance on how private and public sector organizations can be compared, and this methodology can be used in future similar research with a much larger sample.

Kasutatud kirjandus

- Afonso, A., Furcei, D. (2008). Government size, composition, volatility and economic growth. *ECB Working Paper* 849.
- Ait, J. (2015). Töötajate kaasamine. Kaldmäe, L. (toim), *Eesti Tööelu uuring*. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017
- Baarspul, H. C., Wilderom C.P.M. (2011). Do employees behave differently in public- vs private-sector organizations? *Public Management Review*, 13(7), 967-1002.
- Bartlett, L., Vavrus, F. (2017). Comparative case studies: An innovative approach. *NJCIE*, 1(1), 5-17
- Baur, J.W.R., Tynon J.F., Gómez, E. (2013). Attitudes about urban nature parks: A case study of users and nonusers in Portland, Oregon. *Landscape and Urban Planning* 117, 100–111.
- Bergh, A. Henrekson, M. (2011). Government size and growth: a survey and interpretation of the evidence. *Journal of Economic Surveys*, 25, 872-897.
- Boix, C. (1999). Why does the public sector grow? The role of economic development, trade and democracy. *Els Opuscles del CREI*, 5.
- Buelens, M. Van den broeck, H. (2007). *An analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations*. Public Administration Review.
- Bysted, R. Hansen, J. R. (2015). Comparing public and private sector employees' innovative behaviour: Understanding the role of job and organizational characteristics, job types, and subsectors. *Public Management Review* 17 (5), 698 – 717.
- Christofides, L.N., Michael, M. (2013). Exploring the public-private sector wage gap in European countries. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(15).
- Conte, M. A., A.F., Darrat. (1988). Economic Growth and the Expanding Public Sector: A Reexamination, *The MIT Press* 70 (2), 322-330.
- Cullinane, N., Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. *International Journal of Management Reviews*. 8, 113-129.
- Czegledi, P. (2014). Ethnicity versus country effect in determining market attitudes: the case of hungarians. *Economica* 3, 16-38.
- De Castro, F., Salto, M., Steiner, H. (2013). The gap between public and private wages: new evidence for the EU. *Economic Papers* 508.
- Dietz, T., Stern, P.C. (1995). Toward a theory of choice: Socially embedded preference construction. *The Journal of Socio-Economics*, 24(2), 261-279.

Draft, L.R. (2010). *Organization Theory and Design*, Tenth Edition. South-Western Cengage Learning. Mason, USA.

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Figueira, I., Domingues, A.R., Caeiro, S., Painho, M., Antunes, P., Santos, R., Videira N., Walker R. M., Huisingh, D., Ramos, T.B. (2018). Sustainability policies and practices in public sector organisations: The case of the Portuguese Central Public Administration. *Journal of Cleaner Production* 202, 616-630.

Fraser, C. (2003). Is the public sector too large in a democracy? *Discussion Papers in Economics 03/12*, Division of Economics, School of Business, University of Leicester.

Gimpelson, V., Luiyanova, A., Sharunina, A. (2019). Economics and Politics of the Public-Private Wage Gap (The Case of Russia). *IZA Discussion Papers, 12247*, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.

Gordon, C. (2006). Public versus private capital: is there a difference? *Journal Abbreviation: SSRN Electronic Journal*. University Transportation Research Center- Region 2 City College of New York/City University of New York.

Grechyna, D., (2020). Mandatory spending, political polarization, and macroeconomic volatility. *European Journal of Political Economy*, 101990.

Grosjean, P, Frantisek, R. Senik, C. (2013). Learning, political attitudes and crises: Lessons from transition countries. *Journal of Comparative Economics* 41, 490–505.

Halman, L. (2010). Values. Anheier, H. ja Toepler, S. (toim.). *International encyclopedia of civil society* (lk 1599-1604). Springer.

Hechter, M. (1994). The Role of Values in Rational Choice Theory. *Rationality and Society* 6 (3), 318-333.

Heres. L., Lasthuizen, K. (2012). What's the difference? Ethical leadership in public, hybrid and private sector organizations. *Journal of Change Management* (12) 4, 441-466.

Hugree, C., Penissat, E., Spire, A. (2015). Differences between Public and Private Sectors Employees Following the Managerial Turn in European States. *Revue française de sociologie Volume* 56(1), 47-73.

Inglehart, R. (1971). The silent revolution in Europe: Intergenerational change in post-industrial societies. *The American Political Science Review*, 65, 991-1017.

Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution, Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.

- Inglehart, R., Abramson, P. R., (1994). Economic Security and Value Change. *The American Political Science Review*, 88(2), 336-354.
- Inglehart, R., Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65 (2), 19–51.
- Inglehart, R. (2006). East European value systems in global perspective. *Democracy and Political Culture in Eastern Europe*. Routledge
- Inglehart, R., Welzel, C. (2010). Changing Mass Priorities: The Link between Modernization and Democracy. *Perspectives on Politics*, 8(2), 551-567.
- Jaen. M. (2018). Wagner's law: A Revision and a New Empirical Estimation. *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, 224(1), 13-35
- Järve, J., Räis, M.L., Tedremaa, K., (2018). Teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses. Uuringu raport, Centar.
- Kaldmäe, L. (2015). Töökorraldus. *Eesti Tööelu uuring*. Toim. Kaldmäe, L. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017.
- Khan, A.R., Kandaker, S., (2016). Public and Private Organizations: How Different or Similar are They. *Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences* 12(9), 2873-2885.
- Kirsipuu, S., (2020). Riigi rahanduse väljakutsed ja valdkondlikud prioriteedid. Riigikogu Toimetised 42/2020.
- Kivistik, K. (2007). Poliitiline teadlikkus ning vasak-ja parempoolsuse sisu postkommunistlikus ühiskonnas: Eesti 1991 – 2007. Magistritöö, Tartu Ülikool
- Kommer, A. (2004). Avaliku sektori ökonomika, Sisekaitseakadeemia.
- Krikunova, H. (2015). Eesti avaliku sektori efektiivsus ja seda mõjutavad tegurid. Bakalaureusetöö, Pärnu kolledž.
- Kungu, E. (2018). Difference Between Public Finance and Private Finance. *Difference Between.net*. 16.
- Landier, A., Thesmar, D., Thoenig, M., (2008). Investigating capitalism aversion. *Economic Policy*, 465–497.
- Lausev, J. (2014). WHAT HAS 20 YEARS OF PUBLIC–PRIVATE PAY GAP LITERATURE TOLD US? EASTERN EUROPEAN TRANSITIONING vs. DEVELOPED ECONOMIES. *Journal of Economic Surveys*, 28, 516-550.
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E., Higgins, C., (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605-618.

- Meyer, T. (2017). Democracies, Economies and Social Protection. Understanding Welfare State Development in Asia and Europe. *Friedrich-Ebert-Stiftung*.
- Midtbø, T.(1999). The impact of parties, economic growth, and public sector expansion: A comparison of long-term dynamics in the Scandinavian and Anglo-American democracies. *European Journal of Political Research* 35, 199–223.
- Newland, C. (2018). Is Support for Capitalism Declining around the World? A Free-Market Mentality Index, 1990–2012. *The Independent Review*, 22(4), 569–583.
- Norris, P. (2003). Is there still a public service Ethos? Work values, experience, and job satisfaction among Government workers.
- Oliver, G. (2004) Investigating information culture: A comparative case study research design and methods. *Archival Science*, 4, 287-314.
- Oto-Peralías, D. and Romero-Ávila, D. (2013), Tracing the Link between Government Size and Growth. *Kyklos*, 66, 229-255.
- Osula, K. (2013). Regressioonanalüüs. Tallinna Ülikooli õppematerjalid
- Paas, T. (2012). Väärtushinnangutel põhinev poliitilise konflikti dimensioon ja parteivalik Lääne- ning Ida-Euroopas. Magistritöö, Tartu Ülikool, Riigiteaduste Instituut.
- Parks, L., Guay, R.P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 675-684.
- Pater, R., Skica, T., (2014). The productivity of public and private sector in Poland. *BEH: Business and Economic Horizons*, 10, (2), 120-137
- Perry, J.L., Rainey, H.G. (1988). The Public-Private Distinction in Organization Theory: A Critique and Research Strategy. Source: *The Academy of Management Review*, 13(2), 182-201.
- Pihel, L. (2018). Organisatsiooni väärtustega seotud organisatsiooni edukuse muutmise mudel väljatöötamine AS-le Tallinna Vesi. Magistritöö, Eesti Ettevõtluskool Mainor.
- Rainey, H. G., Bozeman, B., (2000). Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of the A Priori. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10, 447-470.
- Rainey. H.G., Backoff R.W., Levine, C.H (1976). Comparing Public and Private Organizations. *Public Administration Review*, 36(2), 233-244.
- Ramoni - Perazzi, J. R., Bellante, D., (2006). Wage Differentials Between The Public And The Private Sector: How Comparable Are The Workers? *Journal of Business & Economics Research*, 4(5).

Rattso, J., Stokke, H. E., (2019). Identification of the private-public wage gap. *Labour Economics* 59,153–163.

Reagan, R., (1981). Inauguratsiooni kõne. Inaugural Address.
<https://www.reaganfoundation.org/media/128614/inaguration.pdf>

Realo, A. (2019). Väärtuste muutus aastatel 1990-2018 - Ingleharti kultuuriliste väärtuste dimensioonid. *Väärtused kui inimvara ja nende seos ühiskonna arenguga*. Toim, Ainsaar, M. Arenguseire Keskus.

Robinson, J. A., Torvik, R., Verdier, T. (2006). Political foundations of the resource curse. *Journal of Development Economics* 79, 447– 468.

Roots, H., (2005). Organisatsiooniteooria sissejuhatava loeng.

Ross, L. (2011). Public Sector Performance: A Global Perspective. *Working Papers, eS-ocialSciences*.

Roe, R.A., Ester, P. (1999). Values and Work Empirical Findings and Theoretical Perspective. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW*, 48(1). 1-21.

Rämmer, A., Ainsaar, M., Realo, A. (2019). Väärtuste mõiste ja muutus. *Väärtused kui inimvara ja nende seos ühiskonna arenguga*. Toim, Ainsaar, M. Arenguseire Keskus.

Rämmer, A. (2019). Väärtustest ja neid kujundavatest teguritest. *Akadeemia* 8, 1347 - 1382

Rämmer, A. (2017). Sotsiaalse tunnetuse muutused Eesti siirdeühiskonna kontekstis. DISSERTATIONES SOCIOLOGICAE UNIVERSITATIS TARTUENSIS. Tartu Ülikool. Sotsiaalteaduste valdkond. Tartu Ülikooli kirjastus.

Saar, E., Trumm, A., (2017). Social stratification and inequalities in Eastern and Central Europe. *The Routledge International Handbook of European Social Transformations*.

Schwartz, S.H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. Chapter in *Advances in Experimental Social Psychology*.

Schwartz, S.H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).

Schwartz, S. H. (2012). Human values. ESS EduNet. [internetiallikas, vaadatud mai 2021 2015 from <http://essedunet.nsd.uib.no/cms/topics/1/>].

Seawright, J., Gerring, J. (2008). Case Selection Techniques in Case Study Research. *Political Research Quarterly*, 61(2), 294-308.

Silberg, U. (2020). Strateegiline juhtimine ja selle seos eelarvega. Eelarveprotsess kui poliitika kujundamist ja elluviimist toetav protsess Makromajanduse arengute seosed riigieelarve koostamise protsessis (n ö ökonomisti vaade eelarvestamise protsessis). Sisekaitseakadeemia.

Slawinska, K., (2020). Public–private sector wage gap in a group of European countries: an empirical perspective, *Empirical Economics*.

Soetikno, Y. J. (2017). The Influence Of Work Environment And Organizational Culture On Work Satisfaction And Lecturers Performance At The Schools Of Management Information And Computer In Sulawesi. *International Journal of Scientific and Technology Research* 6(4).

Strenze, T. (2017). Väärtushinnangute seos majandusliku ja muu heaoluga. *Väärtused kui inimvara ja nende seos ühiskonna arenguga*. Toim, Ainsaar, M. Arenguseire Keskus.

Stojković, D., Stojanović, L. (2012). Strategic Defence Performance Management. *Innovative Management and Business Performance*.

Toots, A. (2020). Kuidas uusliberaalid valitsesid bismarckiaanlikku heaoluriiki: tagasivaade Eesti sotsiaalpoliitika strateegilistele murdepunktidele. *Acta Politica Estica*.

Tulviste, T., Kall, K., Rämmer, A., (2017). Value Priorities of Younger and Older Adults in Seven European Countries. *Springer Science, Business Media Dordrecht* 133, 931–942.

Tsirogianni, S., Gaskell, G. (2011), The Role of Plurality and Context in Social Values. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 41, 441-465.

Vahe, M. (2004). Sotsiaalturunduse ja sotsiaalse vastutuse võimalikud tõlgendusviisid Eestis. Magistritöö, Tartu Ülikool.

Willem, A., De Vos, A., Buelens, M. (2010). Comparing Private and Public Sector Employees' Psychological Contracts: Do they attach equal importance to generic work aspects? *Public Management Review*, 12(2), 275-302.

Muud allikad:

Avaliku teenistuse 2019. aasta aruanne. Rahandusministeerium
[<https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/personali-ja-palgastatistika>],
vaadatud 18.01.2021

Cambridge dictionary, The private sector
[<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/private-sector>], vaadatud 12.12. 2020

European Values Survey (ESS) 2018:
[<https://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=9>]

European Values Study (EVS) 2018: [<https://europeanvaluesstudy.eu/methodology-data-documentation/data-downloads/>]

Eesti Statistikaamet, Era- ja avaliku sektori palgatöötajate osakaalud, TT251 ja PA005

Inimõiguste Keskus (2019). Eesti inimeste väärtustest ja identiteedist [https://humanrights.ee/2019/09/eesti-inimeste-vaartustest-ja-identiteedist/]

Väärtusi diferentseerivad tegurid, Eesti Sotsiaalteaduste konverents (ESS konverents) [http://www2.sotsioloogia.ee/esso4/50302.pdf], [http://www2.sotsioloogia.ee/vana/esso3/], vaadatud 21.12.2020

Hoiakute kujunemine:

[http://www.tlu.ee/opmat/hk/opiobjekt/Hoiakud/hoiakute_kujunemine.html]

Rahandusministeerium, Palgapoliitika [https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/palgapoliitika] vaadatud 24.04.2021

Rahandusministeerium/riigihaldus [https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigihaldus] vaadatud 11.05.2021

Rahandusministeeriumi suvine majandusproгноos (2019) Rahandusministeerium, Fiskaalpoliitika osakond

Supplemental Guidance, 2011. Public Sector Definition: [https://global.theiia.org/standards-guidance/Public%20Documents/Public%20Sector%20Definition.pdf], vaadatud 7.12.2020

World of Work Project. Rokeach's Personal Values Survey: What Makes You Tick? [https://worldofwork.io/2019/03/personal-values-rokeachs-values-survey/] 4.12.2020

Lisa 1

Tabel 1. Schwartzi väärtuste kombineerimine. Allikas Schwartz (2012) ESS Edu.Net (vaadatud 13.05.2021)

ENESEÜLETAMINE - ENESEVÕIMENDAMINE	ENESEÜLETAMINE	KÕIKEHÕLMAVUS	Ta peab oluliseks, et kõiki inimesi maailmas koheldaks kui võrdseid. Tema arvates peaksid kõikidel inimestel olema elus võrdsed võimalused.
			Tema jaoks on oluline ära kuulata endast erinevate inimeste arvamusi. Isegi kui ta nende inimestega nõus ei ole, tahab ta nendest siiski aru saada.
			Ta on sügavalt veendunud, et inimesed peaksid loodust hoidma. Looduse eest hoolt kanda on tema jaoks väga oluline.
		HEASOOVILIKKUS	Tema jaoks on väga oluline aidata inimesi enda ümber. Ta tahab hoolt kanda nende heaolu eest.
			Tema jaoks on oluline olla ustav oma sõpradele. Ta tahab pühenduda oma lähedastele inimestele.
	ENESEVÕIMENDAMINE	SAAVUTUS	Talle on tähtis olla väga edukas. Ta loodab, et inimesed tunnustavad tema saavutusi.
			Tema jaoks on väga oluline näidata teistele oma oskusi ja võimeid. Ta tahab, et inimesed imetleksid seda, mida ta teeb.
		VÕIM	Talle on oluline, et teised inimesed kuuletuksid talle. Ta tahab, et inimesed teeksid seda, mida ta neile ütleb.
			Tema jaoks on oluline olla rikas. Ta tahab, et tal oleks palju raha ja kalleid asju.
AVATUS MUUTUSTELE VERSUS ALALHOIDLIKKUS	ALALHOIDLIKKUS	TURVALISUS	Talle on oluline, et valitsus tagab tema turvalisuse kõikide ohtude puhul. Ta tahab, et riik oleks tugev ja suudaks kaitsta oma kodanikke.
		KONFORMSUS	Ta usub, et inimesed peaksid tegema seda, mida neil kästakse. Ta arvab, et inimesed peaksid reeglitest kinni pidama ka siis, kui keegi neid ei jälgi.
			Tema jaoks on oluline alati korralikult (kombekalt) käituda. Ta püüab vältida tegevusi, mida teised võiksid pidada sobimatuks.
		TRADITSIOONID	Tema jaoks on oluline olla tagasihoidlik ja vähenõudlik. Ta püüab endale mitte tähelepanu tõmmata.
			Traditsioonid on tema jaoks olulised. Ta püüab järgida usulisi traditsioone ja kombeid, mis kanduvad peres edasi põlvest põlve.
	AVATUS MUUTUSTELE	HEDONISM	Ta otsib mistahes võimalust, et lõbutseda. Talle on oluline teha asju, mis talle naudingut pakuvad.
			Talle on oluline mõnusa aega veeta. Talle meeldib endale midagi erilist lubada.
		ENESEUUNAMINE	Talle on oluline tulla välja uudsete ideedega ja olla loov. Talle meeldib teha asju omal, ainulaadsel viisil.
			Tema jaoks on oluline ise oma tegevuste üle otsustada. Talle meeldib olla vaba ja teistest mitte sõltuda.
		STIMULATSIOON	Ta otsib seiklusi ja talle meeldib riskeerida. Ta tahab elada põnevat elu.

			Talle meeldivad üllatused ja ta otsib alati uusi tegevusi. Tema arvates on oluline tegeleda elu jooksul paljude erinevate asjadega.
--	--	--	---

Tabel 2. Schwartzi 10 väärtustüübi keskmised ja standardhälbed organisatsioonides võrdlevalt (pööratud skaalal 1- pole üldse minu moodi, 6- väga minu moodi, tsentreeritud)

	LV				Ettevõtte			
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Asetus</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Asetus</i>
Heasoovlikkus*	61	1,10	0,60	1	34	0,63	0,59	3
Kõikehõlmavus	61	0,96	0,59	2	34	0,89	0,56	2
Ensesuunamine*	61	0,51	0,79	3	34	0,95	0,79	1
Turvalisus	59	0,35	0,97	4	33	-0,03	1,11	6
Hedonism	61	-0,05	0,87	5	34	0,26	0,97	4
Traditsioonid*	61	-0,18	0,98	6	34	-0,85	1,15	9
Konformsus	61	-0,29	1,05	7	34	-0,60	1,07	8
Stimulatsioon	61	-0,31	0,90	8	34	-0,35	0,85	7
Saavutus*	61	-0,85	1,00	9	34	0,00	1,25	5
Võim	61	-1,56	0,78	10	34	-1,35	0,82	10

*Statiliselt oluline erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Tabel 3. Schwartzi 10 väärtustüübi keskmised ja standardhälbed vanuserühmades (pööratud skaalal 1- pole üldse minu moodi, 6- väga minu moodi, tsentreeritud)

	kuni 40 a.			41-60 a.			üle 61 a.		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Võim	46	-1,41	0,88	36	-1,52	0,69	12	-1,72	0,75
Saavutus*	46	-0,14	1,29	36	-0,76	0,85	12	-1,43	0,84
Hedonism*	46	0,25	0,88	36	0,00	0,91	12	-0,47	0,91
Stimulatsioon	46	-0,37	0,83	36	-0,19	0,99	12	-0,51	0,73
Ensesuunamine	46	0,69	0,78	36	0,75	0,84	12	0,36	0,89
Kõikehõlmavus	46	0,87	0,61	36	0,91	0,57	12	1,28	0,33
Heasoovlikkus*	46	0,71	0,65	36	1,05	0,55	12	1,36	0,41
Konformsus	46	-0,42	1,05	36	-0,45	1,01	12	-0,13	1,30
Traditsioonid*	46	-0,65	1,13	36	-0,37	0,99	12	0,28	0,98
Turvalisus	44	0,08	1,07	36	0,23	0,99	11	0,61	0,94

*Statiliselt oluline erinevus vanuserühmade vahel $p < 0,05$

Tabel 4. Sallivuse väidete keskmised ja standardhälbed organisatsioonide võrdluses (pööratud skaalal: 5 - olen täiesti nõus, 3- ei nõustu ega ole vastu, 1 - ei ole üldse nõus)

Väited*	LV			Ettevõtte		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Valitsuse abinõud	59	3,76	0,70	34	3,79	0,98
Töökohtade nappusel meeste eesõigus**	59	1,49	0,54	34	1,06	0,24
Homoseksuaalidel vabadus elada oma elu**	59	4,08	0,89	34	4,82	0,46
Pereliige oleks homomees või -naine, tunneksin häbi**	58	1,98	0,93	34	1,18	0,52
Homoseksuaalsetel paaridel lapsendamise õigus*	59	3,24	1,19	34	4,44	0,93

* Lühendatud tabeli mahutavuse huvides, pikemad väited vt joonis 6

** Statiliselt oluline erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Tabel 5. Sallivuse väidete keskmised ja standardhälbed vanuserühmades (pööratud skaalal: 5 - olen täiesti nõus, 1- ei ole üldse nõus)

Väited*	Ettevõtte				LV**			
	<i>kuni 40 a (n=29)</i>		<i>41-60 (n=5)</i>		<i>kuni 40a (n=16)</i>		<i>41-60 (n=30)</i>	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Valitsuse abinõud	3,90	0,976	3,20	0,837	3,50	0,894	3,80	0,664
Töökohtade nappusel meeste eesõigus***	1,07	0,258	1,00	0,000	1,38	0,500	1,57	0,568
Homomeestel ja -naistel vabadus elada oma elu*	4,79	0,491	5,00	0,000	4,31	1,014	4,07	0,828
Pereliige oleks homomees või -naine, tunneksin häbi*	1,21	0,559	1,00	0,000	1,75	1,183	2,13	0,819
Homoseksuaalsetel paaridel lapsendamise õigused*	4,41	0,983	4,60	0,548	3,38	1,310	3,17	1,262

* Lühendatud tabeli mahutavuse huvides, pikemad väited vt joonis 6

** Kuna ettevõtte vastanute seas puudusid üle 60 aastased vastajad, jäeti tabelist LV üle 60aastased vastajad välja

*** Statiliselt oluline erinevus vanuserühmade vahel $p < 0,05$

Tabel 6. Suhtumine immigratsiooni organisatsioonides võrdlevalt, keskmised ja standardhälbed (pööratud skaala, 10 - positiivne hinnang, 1 - negatiivne hinnang)

Väited*	LV			Ettevõtte		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Mõjub Eesti majandusele hästi**	57	6,46	2,18	34	8,94	1,30
Rikastab Eesti kultuurielu**	57	6,33	2,26	34	8,24	1,81
Elukoha mõttes paremaks paigaks**	57	5,60	2,04	34	7,91	1,90

* Lühendatud tabeli mahutavuse huvides, pikemad väited vt joonis 7

** Statiliselt oluline erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Tabel 7. Tööväärtuste kombineerimine

Instrumentaalsed*	1. Mulle on oluline saada oma töö eest head tasu*
	2. Mulle on oluline, et asutus, kus ma töötan, pakuks lisaks palgale muid hüvesid ja lisatasusid*
	5. Mulle on oluline, et minu töö tagaks mulle materiaalse kindlustunde*
	6. Mulle on oluline, et minu töötasu oleks vastav tehtud töö hulgale
	3. Mulle on oluline, et töö, mida ma teen, oleks inimeste silmis kõrgelt hinnatud
	4. Mulle on oluline, et minu töö võimaldaks karjäärireidelil tõusta
	19. Ma lähtun töö tegemisel täpselt oma ametijuhendist
Eneseväljenduslikud*	8. Mulle on oluline, et minu töö võimaldaks mul ennast arendada*
	7. Mulle on oluline, et minu töö võimaldaks mul otsida uusi lahendusi ja võimalusi töö paremaks sooritamiseks*
	9. Mulle on oluline, et minu töö võimaldaks mul ise otsustada, kuidas ma oma tööd teen*
	10. Mulle on oluline, et minu organisatsioonis ei kardetaks millegi uue katsetamisel teha vigu
	17. Ma olen valmis töötama väljaspool ametlikku tööaega, kui seda on vaja
	11. Mulle on oluline, et minu töö oleks huvitav*
Sotsiaalsed*	15. Mulle on oluline, et minu asutuse juhid ja kolleegid toetaksid mind igakülgselt*
	12. Mulle on oluline, et minu töö oleks kasulik ühiskonnale
	14. Mulle on oluline, et minu asutuses oleks kolleegide omavahelised suhted head*
	16. Mulle on oluline, et asutuses oleks töötegemiseks hea atmosfäär*
	20. Mulle on oluline, et ülemus oleks minu tööga rahul
	13. Mulle on oluline, et minu panus aitaks kaasa organisatsiooni eesmärgi saavutamisele

* Väited, millest moodustati kolm väärtuskomplekti

Tabel 8. Tööväärtuste keskmised ja standardhälved organisatsioonide võrdluses (tsentreeritud, 4 - täiesti nõus, 1 - üldse mitte nõus)

Väited*	LV (N=59)		Ettevõtte (N=33)	
	M	SD	M	SD
Hea tasu	0,27	0,36	0,12	0,56
Lisahüved	-0,06	0,60	-0,27	0,61
Kõrgelt hinnatud	-0,38	0,68	-0,27	0,63
Karjäärireidel**	-0,78	0,66	-0,18	0,62
Materiaalne kindlus	0,25	0,32	0,15	0,57
Tasu vastavus tööle	0,25	0,33	0,15	0,51
Uued lahendused	0,15	0,42	0,12	0,52
Eneseareng	0,15	0,36	0,27	0,30
Ise otsustamine**	-0,17	0,55	0,09	0,50
Ei kardeta teha vigu	0,07	0,43	0,24	0,39
Huvitav töö**	0,23	0,40	0,46	0,28
Kasulik ühiskonnale	0,18	0,34	-0,33	0,59
Organisatsiooni eesmärgid	0,13	0,39	0,15	0,55
Head suhted kolleegidega	0,34	0,18	0,30	0,37
Toetavad kolleegid**	0,25	0,27	0,06	0,54
Hea atmosfäär	0,34	0,18	0,40	0,32
Ületunnid	-0,24	0,66	-0,27	0,86
Ametijuhendist lähtumine	-0,92	0,78	-1,18	0,80
Ülemus rahul	-0,05	0,52	-0,03	0,48

*Väited on lühendatud tabeli mahutavuse huvides

** Stastiliselt oluline erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Tabel 9. Tööväärtuste keskmised ja standardhälved organisatsioonide võrdluses (pööratud skaala 4 – täiesti nõus, 1 – üldse mitte nõus, tsentreeritud)

	Ettevõtte (N=33)			LV (N=59)		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Asetus</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Asetus</i>
Instrumentaalsed tööväärtused*	0,0016	0,384	3	0,1544	0,294	2
Eneseväljenduslikud tööväärtused*	0,2364	0,231	1	0,0895	0,266	3
Sotsiaalsed tööväärtused	0,2541	0,313	2	0,3070	0,168	1

*Statiliseeritud erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Tabel 10. Majanduslikud väärtused ja vasak- või parempoolsesse ideoloogiasse kaldumine organisatsioonide võrdluses. Kõrgem keskmine hinnang väljendab vasakpoolset ideoloogiat, madal keskmine hinnang väljendab parempoolset ideoloogiat. Skaala 1-10

	LV			Ettevõtte		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ülalpidamine - inimesed peaks ise vastutama vs riik vastutab	57	6,14	2,057	33	5,97	2,023
Töötud - neil peaks olema õigus valida tööd vs iga töö vastu võtma*	57	5,58	2,112	33	6,76	2,208
Konkurents - kahjulik vs stimuleerib	57	3,37	1,769	33	3,67	1,931
Ettevõtte - riik peaks neid rohkem kontrollima vs rohkem vabadust	57	4,63	2,067	33	3,88	2,132
Sissetulekud - rohkem tasustada inimeste jõupingutusi vs jagada võrdsemalt	57	6,21	1,906	33	5,61	2,573
Eraomandus - riiklikku omandit tuleks suurendada vs eraomandit suurendada	56	4,36	1,612	33	4,00	2,151

* Statiliseelt oluline erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Tabel 11. Majanduslikud väärtused ja vasak-või parempoolse ideoloogiasse kaldumine sugudevahelises võrdluses (kõrgem keskmine vasakpoolne ideoloogia ning madal on parempoolne ideoloogia. Skaala 1-10)

	Mees (N=31)		Naine (N=59)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ülalpidamine - inimesed peaks ise vastutama vs riik vastutab	5,55	1,997	6,36	2,015
Töötud - neil peaks olema õigus valida tööd vs iga töö vastu võtma	6,10	2,226	5,97	2,220
Konkurents - kahjulik vs stimuleerib	3,61	1,909	3,41	1,792
Ettevõtte - riik peaks neid rohkem kontrollima vs rohkem vabadust	4,06	2,112	4,51	2,112
Sissetulekud - rohkem tasustada inimeste jõupingutusi vs jagada võrdsemalt*	5,32	2,587	6,34	1,863
Eraomandus - riiklikku omandit tuleks suurendada vs eraomandit suurendada	3,94	1,965	4,38	1,745

* Statiliseelt oluline erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Tabel 12. Majanduslikud väärtused ja vasak-või parempoolse ideoloogiasse kaldumine vanuselises ja organisatsioonide võrdluses. Kõrgem keskmine vasakpoolne ideoloogia ning madal on parempoolne ideoloogia. Skaala 1-10

	LV*				Ettevõtte			
	<i>kuni 40a (N=15)</i>		<i>41-60 (N=30)</i>		<i>kuni 40 a (N=28)</i>		<i>41-60 (N=5)</i>	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ülalpidamine - inimesed peaks ise vastutama vs riik vastutab	6,13	2,416	5,97	1,974	5,82	2,109	6,80	1,304
Töötud - neil peaks olema õigus valida tööd vs iga töö vastu võtma	4,60	2,197	5,90	1,989	7,29	1,941	3,80	0,837
Konkurents - kahjulik vs stimuleerib	3,33	1,175	3,07	1,413	3,79	1,950	3,00	1,871
Ettevõtte - riik peaks neid rohkem kontrollima vs rohkem vabadust	4,80	1,656	4,30	1,745	4,11	2,097	2,60	2,074
Sissetulekud - rohkem tasustada inimeste jõupingutusi vs jagada võrdsemalt*	5,40	2,063	6,33	1,709	5,36	2,556	7,00	2,449
Eraomandus - riiklikku omandit tuleks suurendada vs eraomandit suurendada	4,60	1,454	4,03	1,497	4,32	2,127	2,20	1,304

* Statiliseelt oluline erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Tabel 13. Schwartzi 10 väärtustüübi keskmised ja standardhälbed Eesti avaliku ja erasektori ja organisatsioonide võrdluses (tsentreeritud, kombineeritud andmed ankeetküsitlus ja ESS 2018, autori koostatud)

	Eesti avalik sektor (N=570)		Eesti erasektor (1245)		LV (N=61)		Ettevõtte (N=34)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Võim	-1,15*	0,817	-0,99*	0,820	-1,56	0,781	-1,35	0,824
Saavutus	-0,74*	0,883	-0,55*	0,878	-0,85*	1,004	0,00*	1,248
Hedonism	-0,42*	0,846	-0,27*	0,845	-0,05	0,879	0,26	0,967
Stimulatsioon	-0,81*	0,942	-0,61*	0,958	-0,31	0,909	-0,35	0,850
Eneseuunamine	0,29*	0,773	0,39*	0,766	0,51*	0,797	0,95*	0,792
Kõikehõlmavus	0,69	0,582	0,65	0,578	0,97	0,594	0,89	0,556
Heasoovlikkus	0,82*	0,626	0,73*	0,633	1,10*	0,601	0,63*	0,594
Turvalisus	0,66*	0,738	0,49*	0,784	0,35	0,972	-0,03	1,106
Konformsus	0,11*	0,835	-0,14*	0,904	-0,29	1,051	-0,60	1,070
Traditsioonid	0,21*	0,905	-0,03*	0,932	-0,18*	0,988	-0,85*	1,146

* Stastiliselt oluline erinevus organisatsioonide vahel $p < 0,05$

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Merle Mägi

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
AVALIKU JA ERASEKTORI KAHE ORGANISATSIOONI TÖÖTAJATE VÄÄRTUSTE
VÕRDLUS

mille juhendaja on Tarmo Strenze

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Merle Mägi
24.05.2021